

itv

**IV CONVENI COL·LECTIU
D'EMPRESSES D'INSPECCIÓ
TÈCNICA DE VEHICLES DE LA
COMUNITAT AUTÒNOMA
DE CATALUNYA
2016-2018**

DOGC Núm. 7378 – 26.5.2017

(codi de conveni núm. 79002605012007)



serveis

IV Convenio colectivo de empresas de inspección técnica de vehículos de la comunidad autónoma de Catalunya 2016-2018

DOGC Núm. 7378 – 26.5.2017
(codi de conveni núm. 79002605012007)

RESOLUCIÓN	5
PREÁMBULO	6
CAPÍTULO I. CUESTIONES GENERALES	6
Artículo 1. Ámbito funcional. Especial vinculación.	
Artículo 2. Ámbito territorial.	
Artículo 3. Ámbito personal.	
Artículo 4. Ámbito temporal.	
Artículo 5. Denuncia y revisión.	
Artículo 6. Vinculación a la totalidad.	
Artículo 7. Compensación. Absorción.	
Artículo 8. Respeto a las mejoras adquiridas.	
Artículo 9. Comisión paritaria de vigilancia e interpretación.	
Artículo 10. No discriminación en las relaciones laborales.	
CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN	10
Artículo 11. Dirección y control de la actividad laboral.	
CAPÍTULO III. PROVISIÓN DE VACANTES Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	11
Artículo 12. Provisión de puestos de trabajo.	
Artículo 13. Promoción o ascensos.	
Artículo 14. Normas generales para la cobertura de puestos de trabajo por medio de promoción interna.	
Artículo 15. Anuncio de convocatorias.	
Artículo 16. Clasificación profesional.	
Artículo 17. Movilidad Funcional.	
CAPÍTULO IV. PERIODO DE PRUEBA Y CONTRATACIÓN	18
Artículo 18. Periodo de prueba de ingreso.	
Artículo 19. Contrato de duración determinada.	
CAPÍTULO V. JORNADA	19
Artículo 20. Jornada laboral.	
Artículo 21. Vacaciones.	
Artículo 22. Permisos retribuidos.	
Artículo 23. Conciliación de la vida familiar y laboral.	
Artículo 24. Permisos sin sueldo.	
Artículo 25. Excedencias.	
Artículo 26. Formación.	

CAPÍTULO VI. SALARIOS	27
Artículo 27. Antigüedad.	
Artículo 28. Retribuciones.	
Artículo 29. Pago mensual.	
Artículo 30. Incremento Salarial.	
Artículo 31. Tablas de niveles salariales	
Artículo 32. Salario bruto anual: conceptos retributivos.	
Artículo 33. Distribución del salario anual y pagas extraordinarias	
Artículo 34. Trabajo nocturno.	
Artículo 35. Horas extraordinarias.	
Artículo 36. Dietas y desplazamientos.	
CAPÍTULO VII. BENEFICIOS SOCIALES	31
Artículo 37. Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.	
Artículo 38. Servicios propios de empresa.	
Artículo 39. Seguro complementario de accidentes de trabajo.	
CAPÍTULO VIII. EXTINCIÓN	33
Artículo 40. Dimisión del trabajador.	
CAPÍTULO IX. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	34
Artículo 41. Prevención de riesgos laborales. Comisión de seguridad y salud en el trabajo. Delegados de prevención.	
Artículo 42. Trabajos en pantallas.	
CAPÍTULO X. DERECHOS SINDICALES	35
Artículo 43. Derechos de los representantes de los trabajadores.	
Artículo 44. Comités de empresa. Medios telemáticos.	
CAPÍTULO XI. SUBROGACIÓN	36
Artículo 45. Subrogación.	
CAPÍTULO XII. REGIMEN DISCIPLINARIO	39
Artículo 46. Faltas y sanciones.	
Disposición adicional primera. Formación a nivel de sector	42
Disposición adicional segunda. Grupos profesionales	42
Disposición adicional tercera. Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo	42
Disposición final primera. Derecho supletorio y prelación de normas	43
Disposición final segunda. Modificaciones legislativas	43
Anexo I - Tablas salariales - 2016	45
Anexo II - Tablas antigüedad - 2017	46
Anexo I - Tablas salariales - 2016	47
Anexo II - Tablas antigüedad - 2017	48

RESOLUCIÓN TSF/1085/2017, de 24 de marzo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del IV Convenio colectivo de trabajo de empresas de inspección técnica de vehículos de la Comunidad Autónoma de Cataluña 2016-2018 (código de convenio núm. 79002605012007).

Visto el texto del IV Convenio colectivo de trabajo de empresas de inspección técnica de vehículos de la Comunidad autónoma de Catalunya 2016-2018 suscrito, en fecha 21 de octubre de 2016, por la parte empresarial por los representantes de la organización empresarial AECAT ITV de Catalunya, y por la parte social por los representantes de la Federació de Serveis de CCOO Catalunya (CCOO Serveis) y por la Federación Nacional de Indústria de la UGT de Catalunya (UGT-FICA), y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 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; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 24 de marzo de 2017

Enric Vinaixa i Bonet
Director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo

Transcripción literal del texto firmado por las partes
(*versió publicada corregida*)

IV Convenio colectivo de empresas de inspección técnica de vehículos de la comunidad autónoma de Cataluña 2016-2018

Preámbulo

El presente Convenio colectivo está negociado por la organización empresarial AECAT ITV de Cataluña, por una parte y los sindicatos CCOO Serveis de Catalunya (Federació de Serveis de CCOO de Catalunya), UGT-FICA (Federación nacional de Industria de la UGT de Cataluña, por la otra.

Capítulo I.- Cuestiones generales

Artículo 1

Ámbito funcional. especial vinculación

El presente convenio, será de obligada observancia en todas las empresas de inspección técnica de vehículos en cualquiera de las modalidades de gestión del servicio que la administración determine.

Artículo 2

Ámbito territorial

Este Convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio de la comunidad autónoma de Cataluña.

Artículo 3

Ámbito personal

El presente convenio afecta a todos los trabajadores/as adscritos a las empresas indicadas en el artículo 1.

Artículo 4

Ámbito temporal

La duración del presente Convenio colectivo será de tres años (2016-2018) desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018.

Artículo 5

Denuncia y revisión

1. Cualquiera de las dos partes firmantes del presente convenio podrá solicitar la revisión de lo mismo, mediante la denuncia notificada de forma fehaciente por escrito en la otra parte, con una antelación mínima de un mes sobre la fecha del

vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo 4 del presente convenio y/o cualquiera de sus prórrogas. de esta comunicación y de la propuesta de que, en su caso, lo acompañe se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Relaciones Laborales de la Generalidad de Cataluña.

2. Una vez producida la denuncia en los términos del apartado anterior, la parte que lo hubiera formulado tendrá que remitir al otro parto, en el plazo máximo de dos meses posteriores a la fecha de la denuncia, una propuesta concreta sobre los puntos y el contenido que comprenda la revisión solicitada.

3. En relación a la vigencia del presente convenio, estará en todo momento a lo que se dispone en el artículo 86 del Estatuto de los trabajadores, o siguientes que vengan a sustituirlo.

Artículo 6

Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En caso de que, en aplicación en aquello dispuesto en el apartado 5 del artículo 90 del Estatuto de los trabajadores, se dejaran sin efecto alguno de los pactos del presente convenio, quedaría todo él sin eficacia, teniendo que procederse por parte de la comisión negociadora del convenio, a petición de una de las partes, a la reconsideración y nueva negociación de su contenido.

Artículo 7

Compensación. absorción

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, Convenio colectivo, laudo, contrato individual, usos o costumbres, concesión voluntaria de las empresas o por cualquiera otras causas, salvo las que resulten de la aplicación del artículo 8 del presente Convenio colectivo.

Artículo 8

Respecto de las mejoras adquiridos

Se respetarán como derechos adquiridos, a título particular, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultaran superiores a las establecidas en lo mismo.

Artículo 9

Comisión paritaria de vigilancia e interpretación

1. Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente convenio a una Comisión paritaria que se dará por constituida el mismo día de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. Esta comisión cumplirá sus funciones interpretativas únicamente a petición de la representación correspondiente de cualquiera de las dos partes firmantes. a estos efectos, el

consultando tendrá que dirigirse inexcusablemente por escrito a la representación que corresponda, aportando sus argumentos interpretativos, con la finalidad de que esta promueva, si ocurre, la reunión de la comisión, que tendrá que resolver en igual plazo al señalado en el apartado siguiente.

2. El domicilio de la Comisión paritaria, a efectos de notificación y registro, será para:

Asociación de Empresas Catalanas de Entidades Colaboradoras de la Administración en la Inspección Técnica de Vehículos (AECAT ITV) Avda. Diagonal 449, 4ª, CP 08036 Barcelona.

Federació de Serveis de CCOO de Catalunya, Vía Laietana 16, 2ª planta CP 08003 Barcelona.

Federación Nacional de Industria del Metal, Construcciones y Afinas (MCA-UGT) de Cataluña, Rambla del Arrabal 29-35, 2ª planta CP 08001.

3. Además de las funciones de vigilancia e interpretación del convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por la aplicación de preceptos del presente convenio, será necesario, con carácter previo a la interposición de cualquier reclamación delante de órganos administrativos o jurisdiccionales, solicitar la inmediata reunión de la Comisión paritaria a efectos de poder obtener su mediación, interpretación del convenio, o bien, si se solicita, su arbitraje. Los promotores del conflicto colectivo en cualquier caso, tienen que remitir por escrito a la Comisión paritaria el detalle de la controversia o duda suscitada, e intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo ante la comisión o transcurridos treinta días desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente. Los acuerdos de la comisión, interpretativos de este convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.

4. A pesar de ser, esta, una cláusula obligacional en lo que concierne a los firmantes, y normativa para los afectados por el ámbito de obligar del convenio, las partes lo establecen también para ellas con carácter normativo únicamente a los efectos de aquello dispuesto en el artículo 86.3 del texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores.

5. La Comisión paritaria quedará integrada por cuatro representantes titulares y dos suplentes de las dos partes firmantes del convenio.

6. Se reconoce, como función propia y específica de la Comisión paritaria del presente convenio, la de adaptar el sistema de clasificación profesional a aquello que especifique la reglamentación del servicio de inspección técnica de vehículos en todo momento.

7. En caso de que no se alcance acuerdo en el sí de la Comisión paritaria, ambas partes se someterán a los procedimientos establecidos por el Tribunal laboral de Cataluña o ante los órganos extrajudiciales competentes en cada momento.

Artículo 10

No discriminación en las relaciones laborales

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo manifiestan que respetan el mandato de no discriminación previsto en el artículo 17

del texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores, la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres o disposición que lo sustituye, en el marco de las relaciones con sus empleados.

Asimismo, ambas representaciones se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y la no discriminación en razón de sexo, estado civil, edad, raza, etnia, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por motivos de idioma.

Este artículo compromete, igualmente en las partes firmantes, a revisar y eliminar aquellos obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como implementar medidas de acción positiva o de otras necesarias para corregir las mismas.

Y en cumplimiento de la ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo, se comprometen a la elaboración de un plan de igualdad en cada una de estas empresas antes de la finalización de la vigencia del presente Convenio colectivo. Asimismo, en estas efectos, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo tienen que respetar los artículos 45, 46 y 47 de la mencionada ley.

Capítol II.- Organització i Direcció

Artícol 11

Direcció i control de la activitat laboral

1. El treballador estarà obligat a realitzar el treball convenit sota la direcció del empresari o persona en qui estigui delegat.
2. En el compliment de la obligació de treball assumida en el contracte, el treballador ha de al empresari la diligència i la col·laboració en el treball de que marca les disposicions legals, el present conveni i les ordres o instruccions adoptades sota aquelles en l'exercici regular de les seves facultats de Direcció i, en defecte de això, pels usos i costums. En qualsevol cas, el treballador i el empresari es sotmetran en les seves prestacions recíprocs a les exigències de la bona fe.
3. El empresari podrà adoptar les mesures que estigui més oportunes de vigilància i control per verificar el compliment per el treballador de les seves obligacions i deures laborals, guardant en la seva adopció i aplicació la consideració deguda a la dignitat humana i tenint en compte la capacitat real de els treballadors disminuïts, si procedeix, sense perjudici del establert en l'artícol 64 del text refundit de la llei de l'Estatut de els treballadors.
4. El empresari podrà verificar l'estat de malaltia o accident del treballador que sigui alegat per això per justificar les seves absències de assistència al treball, mitjançant reconeixement a càrrec de personal mèdic. La negativa del treballador a aquests reconeixements podrà determinar la suspensió de les drets econòmics que poguessin existir a càrrec del empresari per aquestes situacions.

Capítol III.- Provisió de vacants y clasificació profesional

Artículo 12

Provisió de puestos de trabajo

Las empresas afectadas por este Convenio colectivo proveerán los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Se cubrirán libremente por la Dirección de cada una de las empresas mencionadas los puestos de trabajo, sean de nueva creación o vacantes, que tengan que estar ocupados por titulados o graduados universitarios, tanto en el campo técnico como administrativo, que ocupen cargos en puestos de confianza y/o directivos.

Artículo 13

Promoción o ascensos

La promoción interna se efectuará mediante el sistema de promoción establecido en este Convenio colectivo, con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el seno de cada una de las empresas afectadas por este Convenio colectivo. Los puntos no contemplados en el capítulo III de este convenio, serán acordados con la representación legal de los trabajadores de cada empresa.

Asimismo, la Dirección de la empresa valorará, la asistencia con aprovechamiento a cursos de formación del empleado que, a juicio de la empresa, estén relacionados con el puesto de trabajo a ocupar.

Artículo 14

Normas generales para la cobertura de puestos de trabajo por medio de promoción interna

1. En referencia a las vacantes que se produzcan por creación de nuevos puestos de trabajo o para la cobertura, en caso de ser necesario, de puestos de trabajo que hayan quedado libres, la empresa, tendrá en cuenta los siguientes principios básicos:

a) Todos los trabajadores afectados por este convenio podrán solicitar optar a la promoción interna de cualquier vacante que se produzca en su empresa.

Previa comunicación a la representación de los trabajadores y cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en el centro de trabajo donde se encuentre el puesto de trabajo a cubrir y a efectos de que la mencionada promoción no represente el incremento de la plantilla en el mencionado centro, la empresa podrá proceder a realizar la promoción interna exclusivamente con y entre los empleados del propio centro de trabajo.

b) El trabajador que acceda al puesto de trabajo por medio de promoción interna tendrá que permanecer, como mínimo, un año en el centro de trabajo de destino, antes de solicitar el traslado a otro centro de trabajo.

c) La empresa, realitzarà les proves i valoració de mèrits pertinents amb vista a comprovar si se donen, en els aspirants, els requisits exigits per al lloc de treball que es pretenga cobrir. Aquestes proves i requisits consistiran com a mínim en:

c.1. Requisitos:

Puesto de trabajo a promocionar	Experiencia en el puesto de trabajo inmediatamente inferior	Titulación	Sanciones
Jefe de equipo	3 años	CFGS rama automoción o 10 años de experiencia en el sector de las ITV's.	No estar inhabilitado temporal o definitivamente para el ascenso a categoría superior debido a sanción sujeta de carácter grave o muy grave.
Jefe administrativo		CFGS específico o 10 años de experiencia en el sector de las ITV's.	
Inspector nivel I	2 años	CFGS rama automoción o CFGM rama automoción y 3 años de experiencia o 5 años de experiencia en el sector de las ITV's.	
Administrativo nivel I	2 años	Batxillerat o CFGM rama administrativo o 4 años de experiencia en el sector de las ITV's	

c.2. Pruebas

Los métodos y los elementos de calificación serán como mínimo los siguientes aspectos:

Puesto de trabajo a promocionar	Comunas	Específicas
Jefe de equipo Jefe administrativo	I. Prueba de aptitud: - prueba teórica y/o - prueba práctica II. Hoja de valoración del cumplimiento realizada por el responsable directo del candidato.	III. Evaluación de competencias IV. entrevista
Inspector nivel I		
Administrativo nivel I		

d) Calificadas las pruebas se constituirá un tribunal, formado por dos miembros de la

representación de la empresa y dos miembros del Comité de empresa o, en su defecto, por dos delegados de personal que sean designados por la representación legal de los trabajadores, a efectos de ratificar el resultado total de las puntuaciones asignadas a cada prueba. así como a determinar el nombre del empleado a promocionar.

e) En igualdad de conocimientos tendrán preferencia los aspirantes de la empresa a los ajenos a esta, y entre aquellos los pertenecientes al mismo centro o departamento donde exista la vacante. en los casos que no se dé la preferencia incluida en el párrafo anterior o, dándose, existieran dos candidatos en igualdad de condiciones, se otorgará la vacante al empleado con mayor antigüedad.

f) Todos los ascensos se considerarán hechos a prueba, confirmándose la designación en el caso de cobertura de puestos de mando a los seis meses, y en los restantes en los tres, a no ser que de este periodo de prueba se deduzca la falta de idoneidad para la vacante del escogido, en tal caso continuará en su situación anterior, convocándose nuevamente el proceso de cobertura de la vacante. la falta de idoneidad será ratificada por el tribunal paritario.

g) Desde el momento en lo que se ha realizado el ascenso, e incluso estando a prueba, de acuerdo con el punto 1 apartado f), el trabajador que acceda en la plaza para esta modalidad recibirá desde el primer día el nivel retributivo correspondiente al puesto de trabajo al cual optaba, consolidándose, el nuevo puesto, al finalizar el periodo de prueba establecido en cada caso.

Asimismo, en los casos en los que existan diferentes tramos salariales, dentro de un mismo puesto de trabajo, el trabajador se situará inicialmente en el tramo salarial más bajo, accediendo a tramos superiores en función de la experiencia que adquiera en el propio puesto de trabajo.

Artículo 15

Anuncio de convocatorias

En los avisos de convocatoria tendrán que figurar los siguientes requisitos:

- a. Requisitos mínimos para ser candidato
- b. Conocimientos que se exigen o titulación requerida.
- c. Grupo profesional y puesto de trabajo a ocupar dentro de la empresa.
- d. Centro de trabajo y turno al que se opta.
- e. Definición de las funciones básicas a ocupar dentro del puesto de trabajo.
- f. Enunciación y contenido básico de las pruebas a realizar.

Artículo 16

Clasificación profesional

1. Los trabajadores que estén incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio se clasificarán en alguno de los grupos profesionales y puestos de trabajo que se definen en el apartado siguiente, atendiendo a las funciones que desarrollen y a la actividad en las que estén asignados, sin perjuicio del establecido en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

2. La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa sin que suponga la obligación que existan puestos de trabajo en todos los grupos ni en todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de la empresa. asimismo, se privará y aplicará en todo momento a lo que establezca el Reglamento del servicio de inspección técnica de vehículos.

Grupo profesional-personal administrativo

Todo el personal administrativo que ocupe su actividad en las estaciones de ITV, efectuará las siguientes tareas administrativas:

Información y atención a los clientes, personal y telefónica.

Concertación de inspecciones.

Recepción y entrada administrativa de los vehículos.

Entrega de fichas.

Cobro de tarifas.

Arqueo de caja.

Confección de listados.

Archivo de los informes de inspección.

Recoger la solicitud de apertura de expedientes.

Otras tareas propias del trabajo administrativo.

Asimismo, y sin menoscabo del mencionado anteriormente, el grupo profesional-personal administrativo se clasificará por puesto de trabajo mediante la siguiente nomenclatura, en función de las competencias y tareas específicas que tenga que realizar:

a. Jefe administrativo:

Es el empleado que bajo la responsabilidad de la Dirección de la estación, coordina el trabajo del resto del personal administrativo, y realiza las tareas administrativas citadas bajo el epígrafe personal administrativo, especialmente las complejas y las que requieren plena iniciativa.

Podrá existir un solo Jefe administrativo por estación siempre que haya un mínimo de 5 (4+1) administrativos (sea, técnico administrativo nivel 1 o técnico administrativo nivel 2) en la estación a jornada cumplida o equivalente (se calculará la proporción de las jornadas parciales en relación con la jornada cumplida. es decir, si un administrativo trabaja ½ jornada, este contará como 0,5 a efectos de realizar el cálculo del número de efectivos totales en la oficina). en lo caso de no existir el mencionado número mínimo o de estar ausente el jefe administrativo, sus funciones serán realizadas por el director de la estación.

Con el objeto de ocupar correctamente la función de coordinación se entenderá que este realizará jornada partida habiendo, así, de hacer coincidir la mayor parte de su jornada con los equipos administrativos a su cargo.

b. Técnico administrativo nivel 1

Es el empleado que actúa bajo las órdenes de un Jefe administrativo, si de ello hubiera, o en defecto de eso del director de la estación de ITV y que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren

plena iniciativa.

En las estaciones de ITV, se dedica a efectuar las tareas administrativas generales mencionadas bajo el epígrafe personal administrativo, así como las tareas administrativas complejas y tramita y es capaz de gestionar los expedientes de inspecciones no periódicas en su totalidad, así como taxis (en aquellas estaciones en las que existan como tal).

Asimismo, asistirá al resto del personal y usuarios del servicio en los temas relacionados con los expedientes de inspecciones no periódicas.

c. Técnico administrativo nivel 2:

Es el empleado con iniciativa y responsabilidad restringida que, bajo la dirección de una jefa administrativa o, si procede, un técnico administrativo nivel 1, hace los trabajos de carácter secundario que sólo exigen los conocimientos generales de las tareas administrativas.

En las estaciones de ITV, se dedica a efectuar las tareas administrativas generales citadas bajo el epígrafe personal administrativo.

Grupo profesional-personal técnico

a. Jefe de equipo:

Operario, que cumple con los requerimientos de la normativa del sector en cada momento, con nivel de formación de ciclo formativo de grado superior en automoción y currículum suficiente o bien con experiencia mínima de diez años y los conocimientos necesarios sobre el mantenimiento y la reparación de los automóviles, reglamento general de vehículos y la legislación aplicable en materia de inspección de vehículos.

Coordinará, organizará y supervisará el trabajo de su equipo siguiendo las indicaciones del director de estación, siendo responsable del correcto funcionamiento y estado de las líneas de inspección a su cargo, del personal de las mismas, así como del proceso de inspección. intervendrá cuando sea necesario en la inspección del vehículo, resolverá las dudas que les puedan surgir a los inspectores y los mantendrá al corriente de la normativa y de las pautas de inspección, supervisando el nivel de conocimientos.

Asimismo, en ausencia del director de la estación y por delegación de este se responsabilizará del correcto funcionamiento del centro.

b. Subgrupo profesional-técnico de automoción

Es lo que inspeccionará los vehículos siguiendo todas las pautas y procedimientos de inspección establecidos por la empresa, siendo indicadas por el director de estación o el jefe de equipo, utilizando la maquinaria existente para las inspecciones mecanizadas. efectúa el mantenimiento de los equipos de inspección y de las instalaciones. y podrá realizar, excepcionalmente, tareas administrativas.

Asimismo, y sin menoscabo del mencionado anteriormente, el subgrupo profesional-técnico de automoción se clasificará por puestos de trabajo mediante la siguiente nomenclatura, en función de las competencias y tareas específicas que tenga que realizar:

b.1. Técnico de automoción nivel 1

Operario, que cumple con los requerimientos de la normativa del sector en cada momento, con nivel de formación de ciclo formativo de grado medio o superior en automoción o con el título de cabeza de taller expedido por la Generalidad de Cataluña o bien con conocimientos amplios y acreditados (5 años de experiencia) sobre el mantenimiento o reparación de vehículos en general.

En el caso de las inspecciones visuales realizará el dictamen en función de su experiencia y conocimientos o, si fuera necesario, siguiendo el manual de inspección, consultando en caso de duda al cabo de equipo.

A causa de su capacitación y experiencia profesional realizará, habitualmente y con preeminencia, funciones de inspección de los elementos claves de seguridad de los vehículos allí donde se requiera una apreciación visual más analítica e interpretativa del dictamen.

b.2. Técnico de automoción nivel 2

Operario, que cumple con los requerimientos de la normativa del sector en cada momento, con nivel de formación de ciclo formativo de grado medio o superior en automoción o con el título de cabeza de taller expedido por la Generalidad de Cataluña o bien con conocimientos amplios y acreditados (2 años de experiencia) sobre el mantenimiento o reparación de vehículos en general.

En el caso de las inspecciones visuales realizará el dictamen basándose en los criterios establecidos por el manual de inspección, y consultando en caso de duda al cabo de equipo.

Grupo profesional-titulados

Es el empleado que se encuentra en posesión de un título o diploma universitario oficial (ingeniero técnico o diplomado, ingeniero superior o licenciado o, graduado) o superior, que está unido en la empresa mediante un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo lo habilita.

Asimismo, y sin menoscabo del mencionado anteriormente, el grupo profesional-titulados se clasificará por puesto de trabajo mediante la siguiente nomenclatura, en función de las competencias y tareas específicas que tenga que realizar:

a. Director de estación ITV

Titulado de grado medio o superior, responsable del funcionamiento general de la estación de ITV asignada a su cargo, teniendo en cuenta las políticas de calidad y de prestación del servicio establecidas por la empresa.

b. Director de departamento

Titulado de grado medio o superior que ostenta la representación del departamento a su cargo y que ejerce las funciones de dirección y gestión ordinaria, así como la responsabilidad del funcionamiento general de lo mismo.

c. Técnico de departamento

Titulado de grado medio o superior, que bajo la dependencia directa del director de departamento, ostenta la responsabilidad directa de la consecución y orientación de

los proyectos o servicios que este le asigne, así como la realización de otras tareas de carácter administrativo.

Artículo 17

Movilidad funcional

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, con respecto a la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifican y por el tiempo imprescindible para su atención. el empresario tendrá que comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. estas acciones serán acumulables. contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.

Asimismo, en el caso de encomienda de funciones inferiores el empresario tendrá que comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, excepto en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. no cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Capítulo IV.- Periodo de prueba y contratación

Artículo 18

Periodo de prueba de ingreso

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los titulados, ni de tres meses para el resto de trabajadores.
2. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que ocupe, como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.
3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa. la situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo de lo mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 19

Contrato de duración determinada

1. La duración máxima del contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, previsto en el artículo 15.1.b) del texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores, será de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses. en caso de que estos contratos se concierten por un periodo de tiempo inferior al máximo, podrán ser prorrogados por medio de acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido en el párrafo anterior. en estos contratos eventuales por circunstancias de la producción, los periodos de prueba establecidos en el artículo 19.1 se reducirán a la mitad.
2. El contrato de duración determinada establecido en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores, tendrá que contener para su validez la especificación o identificación suficiente, con precisión y claridad del servicio o proyecto que constituya en su objeto. en caso contrario, se entenderá que el contrato se ha suscrito por tiempo indefinido.
3. En cuanto al encadenamiento de contratos, las empresas sujetas a este Convenio colectivo estarán en aquello dispuesto en la normativa aplicable.

Capítol V.- Jornada

Artículo 20

Jornada laboral

1. Se establece la siguiente jornada anual para los años 2016 - 2018:

Año	Jornada de lunes a viernes	Jornada de lunes a sábado
2016	1.788	1.768
2017	1.788	1.768
2018	1.788	1.768

La distribución semanal de la jornada anual podrá pactarse con los representantes de los trabajadores en la empresa, teniendo en cuenta que, en ningún caso, se podrán realizar más de nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo, sin perjuicio de la posible distribución irregular de la jornada establecida en los términos del apartado 9 de este artículo. de acuerdo con el establecido en el artículo 37.2 del texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores, ninguna fiesta laboral será recuperable.

2. Sin perjuicio de la jornada anual pactada en este artículo, se mantendrá la bolsa horaria destinada a formación en aquellas empresas en las que estuviera pactada la misma con anterioridad a la vigencia del presente convenio.

3. Los sábados precedidos de un festivo no serán laborables a todos los efectos.

4. Se podrá realizar un descanso efectivo de 20 minutos en aquellas jornadas de trabajo de duración no inferior a 6 horas ininterrumpidas.

5. Las empresas que tengan establecida jornada intensiva durante el verano no podrán pasar las 36 horas semanales durante el periodo de que la tengan implantada, sin perjuicio de la posible distribución irregular de la jornada establecida en los términos del apartado 9 de este artículo.

6. La jornada laboral de los días 24 y 31 de diciembre no serán laborables ni recuperables y, por lo tanto, en el cómputo anual establecido en el anterior apartado 1, ya se ha tenido cuenta esta circunstancia.

7. Todo trabajador desplazado a otro centro de trabajo en razón de servicio, se atenderá al horario del centro de trabajo de destino, si bien, en cuanto al cómputo de las horas trabajadas durante el tiempo de su desplazamiento, se respetarán las existentes en su centro de origen.

8. Cuando de las 14 festividades que anualmente comprende el calendario oficial, según el artículo 37.2 del texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores, al menos tres de ellas coincidan en el sábado o domingo sin ser trasladada a otro día de la semana, la jornada máxima de trabajo efectivo citada en el anterior apartado 1 de este artículo se reducirá para este año en 8 horas.

9. En virtud del establecido en el artículo 34.2 del texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores sobre la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, las empresas sujetas a este Convenio colectivo podrán distribuir de manera irregular a lo largo del año 60 horas de la jornada de trabajo por empleado.

Esta distribución tendrá que respetar, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. así como, tener cuenta las consideraciones específicas recogidas en el Estatuto de los trabajadores al respeto de las situaciones protegidas.

Las empresas sujetas a este Convenio colectivo establecerán los calendarios laborales en el mes de octubre, comunicándose la distribución de las horas valle y las horas de disposición en los siguientes meses:

Octubre: concreción del periodo de diciembre-enero y campaña de Navidad.

Enero: concreción del periodo de febrero-mayo y campaña de Semana Santa.

Mayo: concreción del periodo de junio-octubre y campaña de verano.

Las horas a distribuir por empleado (horas de disposición) serán 2 por día con un máximo de 10 horas diarias de trabajo efectivo.

Excepcionalmente, y en caso de que el empleado tenga que prestar las mencionadas horas en otro centro de trabajo diferente al habitual, las horas a disponer se contabilizarán a razón de 3 horas por día por empleado, siendo una de estas horas el invertido en el desplazamiento, con un máximo de 10 horas diarias de trabajo efectivo.

Exclusivamente, y sólo para aquellos empleados que ejerzan horas relativas a la distribución irregular de la jornada durante el mes de agosto, semana santa y navidad, se compensará a los mismos por medio de una gratificación correspondiente al 15% del importe de la hora normal, sin perjuicio de la compensación en tiempo libre equivalente del mencionado periodo.

Artículo 21

Vacaciones

1. Todos los trabajadores al servicio de la empresa disfrutarán de veintidós días laborables.
2. Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable y se acabarán el día inmediatamente anterior al de reincorporación al trabajo, excepto en las empresas que tengan establecidos un periodo fijo anual para vacar la totalidad de sus trabajadores.
3. Excepto en el supuesto de periodo fijo anual, previsto en el apartado anterior, el periodo de vacaciones podrá ser fraccionado por acuerdo entre empresa y trabajador, estableciéndose un periodo mínimo continuado, por año, de catorce días naturales, al menos, equivalentes a diez u once días continuados laborables en función de que la jornada laboral individual sea del lunes al viernes o de lunes a sábado, respectivamente, siempre que el trabajador así lo solicite a la empresa con la antelación prevista en el apartado 3 del artículo 38 del texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 22

Permisos retribuidos

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por nacimiento de hijo y por la defunción, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (entre los que se encuentran incluidos a los hijos/hijas de un cónyuge o pareja de hecho registrada, anterior a la relación de consanguinidad de hijos/hijas de cónyuge y pareja de hecho registrada actual.), excepto en el caso de defunción del cónyuge, padres o hijos/hijas o parientes de primer grado de consanguinidad en lo que el permiso será el establecido en el siguiente inciso c). cuando, con este motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento a este efecto de más de doscientos kilómetros, por cada uno de los viajes de ida y retorno, el plazo será de cuatro días.

En los casos de hospitalización, los dos días de permiso mencionados en este epígrafe, podrán disfrutarse durante la vigencia de la mencionada hospitalización.

c) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con finalidad de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

d) Cuatro días en los casos de defunción del cónyuge, padres o hijos/hijas, o parientes de primer grado de afinidad, estando incluidos en este tiempo los posibles desplazamientos.

e) Un día por traslado de domicilio habitual.

f) Para el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. cuando conste en una norma legal un periodo determinado, estará en aquello que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. 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 caso de que el trabajador por cumplimiento del deber o cumplimiento del cargo perciba una indemnización, esta se descontará del salario que tuviera derecho en la empresa.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley y en el presente convenio.

2. Si la trabajadora decidiera sustituir el permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses (previsto en el artículo 37.4 del texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores), optando por la acumulación del derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo en jornadas cumplidas de libranza, estas se tendrán que disfrutar de forma ininterrumpida inmediatamente a continuación de la suspensión por parte

prevista en el arte. 48.4. del texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores, siendo el máximo total de tiempo que se podrá ver incrementado este descanso maternal, en 14 días naturales ininterrumpidos.

En el caso de que la trabajadora extinguiera el contrato de trabajo antes de que el hijo cumpla los 9 meses, la empresa podrá deducir de la liquidación que corresponda a la trabajadora la cuantía correspondiente a los permisos por lactancia no consolidados, disfrutados anticipadamente, que se hayan podido acumular en la suspensión por maternidad legalmente establecida.

3. Los empleados de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo podrán disfrutar de un día de libre disposición, bajo los siguientes parámetros:

La fijación del día de libre disposición se hará conjuntamente con el responsable del centro de trabajo o departamento del empleado que lo quiera disfrutar.

No se podrá disfrutar del día de libre disposición:

Durante el mes de julio, ni

Durante el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral del centro de trabajo.

4. Uniones estables de pareja:

Se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiendo se casado, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos por medio de certificación de inscripción al correspondiente registro oficial de parejas de hecho. la mencionada certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, por medio de acta notarial.

Asimismo, se los reconoce expresamente que les sea de aplicación aquello regulado en el apartado 1 letra a) teniendo derecho a disfrutar de quince días naturales de permiso por matrimonio, entendiéndose por eso, a los efectos del presente convenio, la suscripción pública delante de notario en los términos referenciados anteriormente, considerándose el primero de los 15 días naturales a disfrutar, el de la fecha de la firma de la escritura a efectos de la misma. la acreditación del derecho al permiso se efectuará con posterioridad a la fecha de la citada firma y dentro de los 20 días naturales posteriores a la misma, sin el perjuicio que con 7 días de antelación a la firma de la escritura y mediante escrito, acredite la fecha de celebración de la misma por medio de fotocopia del documento realizado a estos efectos por notario, y la debida exhibición del original de lo mismo para su verificación.

En ningún caso, el disfrute del permiso retribuido por matrimonio comportará un nuevo derecho a disfrutar de aquello establecido en el artículo 37.3.a) del Estatuto de los trabajadores, por el hecho de que la unión estable de pareja contraiga matrimonio. a estos efectos, se considera disfrutado este permiso, con la finalidad de evitar la duplicidad de lo mismo.

A estos efectos se tendrá que tener en cuenta las siguientes acepciones:

Cuándo esté ante una unión estable se tendrá que manifestar en la escritura pública que no se ha formalizado otro con anterioridad acogiéndose a la citada ley, que no se tenga descendencia común y que no existen más de dos años de convivencia matrimonial. con la finalidad de evitar reclamación de derechos susceptibles de obtenerse en cualquier momento temporal, como puede ser el permiso por matrimonio, no se considerará unión estable de pareja, a pesar de cumplir con los requisitos anteriormente citados, aquellas que habiendo otorgado anterior escritura pública acogiéndose a la ley, lleven más de dos años de convivencia matrimonial o tengan descendencia común.

No suneño válidas, a efectos del presente Convenio colectivo y del disfrute de los derechos que en lo mismo se prevén, las uniones estables de pareja que acrediten de manera distinta a la formalización de la unión por escritura pública y con la manifestación expresa que se acogen a la ley 10/1998o de 15 de julioo del Parlamento de Cataluña.

Los que a la firma de este convenio tengan la consideración de unión estable de pareja, de conformidad con lo que dispone la ley 10/1998 de 15 de julio del parlamento de Cataluña, hayan formalizado o no en escritura pública esta unión estable, no podrá disfrutar de los derechos que expresamente se establezcan en el presente artículo si el hecho causante ya se ha producido.

En el caso de uniones estables de parejas que habiendo formalizado la citada escritura, no hayan transcurrido 5 años desde la formalización en escritura pública de una anterior unión estable de pareja o no estén divorciados, en caso de haber contraído matrimonio, no podrán disfrutar de estos permisos.

La presente equiparación, a efectos de aquello dispuesto en el presente Convenio colectivo, no puede tener efectos retroactivos, y no permite reclamación por hechos causantes que se hayan producido con anterioridad a la firma de lo mismo.

Artículo 23

Conciliación de la vida familiar y laboral

En aquello relativo a los derechos y deberes de los trabajadores con responsabilidades familiares, las respectivas partes de la relación laboral tendrán que tener en cuenta las normas que al respecto establezca la ley de conciliación de la vida familiar y laboral vigente a cada momento.

Artículo 24

Permisos sin sueldo

1. Los trabajadores que cuentan con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez al año.
2. Alternativamente, este permiso será fraccionable en dos periodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.
3. Excepto en los casos en los que en que estos se destinen a la formación, de acuerdo con aquello previsto en el artículo 26.1 del presente convenio, las empresas

podrán denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándoles el siguiente número de trabajadores:

Empresas de 1 a 20 trabajadores: un trabajador.

Empresas de 21 a 50 trabajadores: dos trabajadores.

Empresas de 51 a 100 trabajadores: tres trabajadores.

Empresas de más de 100 trabajadores: más del 3% del personal.

En estos casos, el número de trabajadores indicado no podrá pertenecer a un mismo departamento o centro de trabajo de la empresa.

Artículo 25

Excedencias

En virtud del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores y de la disposición adicional décima primera de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres o disposición que la sustituya, se establece que:

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. la forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad devengada durante su vigencia, se concederá por motivos de designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. el reingreso tendrá que ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con una antigüedad mínima de un año en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años. este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, si procede, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismo, y no ocupe actividad retribuida. la excedencia contemplada en el presente apartado, el periodo de duración del cual podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generaran este derecho para el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, si procede, se viniera disfrutando.

El periodo durante el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme al establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y

el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, la participación en esta formación tendrá que ser convocada por el empresario, especialmente con motivo de su reincorporación. durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. transcurrido este plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo, podrá solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa a los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría en la suya, que hubiera o se produzcan en la empresa.

Artículo 26

Formación

1. El trabajador tendrá derecho:

a) A disfrutar de los permisos necesarios para contribuir a exámenes, así como la preferencia a escoger turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. En todos los casos contemplados en el apartado anterior, la Dirección de la empresa podrá exigir la presentación de certificados del centro de enseñanza que acrediten la asistencia del interesado. la falta de asistencia a estos cursos, con carácter reiterado, supondrá la supresión de los beneficios que en este artículo se establecen.

3. Las empresas darán conocimiento anualmente a la representación legal de los trabajadores, de los costes aplicados a la formación durante el ejercicio económico.

4. Todos los trabajadores tendrán acceso a los cursos de formación en la medida en la que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.

5. Las empresas que dedican gastos a formación podrán disponer de un comité de formación, del que formarán parte, al menos, dos representantes designados por el comité de empresa o delegados de personal, sin que sea necesario que estos representantes sean vocales de este Comité de empresa o delegados de personal. la misión de este comité será la de asesorar y garantizar una visión global del conjunto de la formación dentro de la empresa, facilitando sobre todo la adaptación de los trabajadores a los cambios tecnológicos.

6. Las empresas que obtengan fondos públicos especialmente para la formación, tendrán que disponer obligatoriamente de un comité de formación, que participará en la elaboración del plan anual que realice la dirección de la empresa con estos fondos para la formación de los trabajadores.

A estos efectos, la Dirección pondrá a disposición del comité de formación el plan anual de formación, con al menos quince días de antelación a la presentación de este plan en la fundación tripartita para la formación en el empleo. El mencionado comité recibirá la información que la Dirección de la empresa esté obligada a facilitar en virtud del establecido legalmente. el referido comité estará formado de forma paritaria por dos representantes designados por la Dirección de la empresa y otros dos nombrados, de entre sus miembros, por el comité de empresa o delegados de personal.

Las solicitudes de los permisos individuales de formación financiados por la fundación tripartita para la formación en el empleo se registrarán por lo establecido en el correspondiente Acuerdo nacional de formación continua en lo que se refiere la disposición adicional y del presente convenio.

Capítulo VI.- Salarios

Artículo 27

Antigüedad

La antigüedad se regirá, para todos los empleados, por las normas que se dispone en los párrafos siguientes:

- a) Las bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación en la empresa respectiva, consistirán en nueve trienios, el importe de cada uno de estos se refleja en la tabla anexo 2 para cada uno de los puestos existentes en las tablas salariales del presente convenio.
- b) Los trienios se reprimirán a partir del 1 de enero del año que se cumplan y todos ellos se abonarán conforme a la última categoría.

La antigüedad se incrementará para los años 2016-2018 según el establecido a continuación:

Año	Incremento antigüedad
2016	0,7%
2017	1,3%
2018	2%

Asimismo, y exclusivamente para el año 2017 y 2018, en caso de producirse una actualización con carácter general de todas las tarifas relativas al servicio de la inspección técnica de vehículos en la comunidad autónoma de Cataluña, el incremento de la antigüedad corresponderá al porcentaje equivalente a la variación del índice de precios al consumo real a nivel nacional en 31/12/2016 y 31/12/2017, respectivamente. quedando, así, sin efecto el establecido en la tabla precedente para los años 2017 y 2018, siempre que este porcentaje sea superior al porcentaje establecido en la mencionada tabla para cada uno de los respectivos años.

Artículo 28

Retribuciones

Los salarios y remuneraciones establecidos en el presente convenio, tienen carácter de mínimos, maloliente ser mejorado por concesión de las empresas o contratas individuales de trabajo.

Artículo 29

Pago mensual

Como norma general, el pago de salarios se efectuará mensualmente.

Artículo 30

Incremento salarial

Se establece un incremento salarial (salario bruto anual, exceptuando el concepto de antigüedad) para los años 2016-2018 de:

Año	Incremento salarial
2016	0,7%
2017	1,3%
2018	2%

Para el año 2017 y 2018, en caso de producirse una actualización con carácter general de todas las tarifas relativas al servicio de la inspección técnica de vehículos en la comunidad autónoma de Cataluña, el incremento del salario bruto anual sin antigüedad corresponderá al porcentaje equivalente a la variación del índice de precios al consumo real a nivel nacional en 31/12/2016 y 31/12/2017, respectivamente. quedando, así, sin efecto el establecido en la tabla precedente para los años 2017 y 2018, siempre que este porcentaje sea superior al porcentaje establecido en la mencionada tabla para cada uno de los respectivos años.

Artículo 31

Tablas de niveles salariales

Los conceptos salariales descritos en la tabla anexa, se incrementarán anualmente en los mismos porcentajes y criterios que los establecidos en el artículo 30 del presente convenio.

Tabla anexa I

(Véase la imagen al final del documento)

CAST_ITV_TAULES

Artículo 32

Salario bruto anual: conceptos retributivos

Los conceptos retributivos fijos establecidos para todo el personal afectado en el presente Convenio colectivo serán:

Conceptos establecidos en tablas salariales

Salario base

Complemento de puesto de trabajo

Complemento experiencia

Complemento ad personam: este concepto englobará todas aquellas cantidades retributivas fijas que excedan del salario anual establecido en las tablas salariales del presente convenio, para cada uno de los empleados.

Antigüedad (ver artículo 27 del presente convenio)

Artículo 33

Distribución del salario anual y pagas extraordinarias

1. Los importes anuales recogidos en las tablas salariales se distribuirán en doce mensualidades naturales, más una paga extraordinaria en el mes de julio y otro en Navidad.

2. Las pagas extraordinarias de verano y Navidad se harán efectivas entre los días 20 y 30, ambos incluidos y en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a la de julio y en el segundo semestre del año para la correspondiente a Navidad.

La fracción del mes se computará como mes cumplido.

3. Las empresas que vinieran distribuyendo el salario bruto anual en un mayor número de pagas al año que las establecidas en el apartado 1 del presente artículo, podrán seguir manteniendo el número de estas.

Artículo 34

Trabajo nocturno

El trabajo nocturno, entendiéndose por tal el efectuado entre las veinte-y-dos horas y las seis de la mañana, se retribuirá en uno 90 ciento más del salario base fijado en el anexo 1 del presente convenio, excepto para el personal sujeto a un sistema de turnos que incluya la rotación a un turno nocturno y para el contratado expresamente para la realización de un horario nocturno.

Artículo 35

Horas extraordinarias

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias.

Las horas extras se compensarán a razón de la hora ordinaria incrementada en el cincuenta por ciento.

Asimismo, si previo acuerdo por escrito entre empresa y trabajador, la compensación de las horas extras se realizará con tiempos equivalentes de descanso, esta se llevará a cabo por medio de la acumulación de horas hasta completar, al menos, el tiempo equivalente a una jornada, que se disfrutará dentro del mismo año natural en el que se hayan realizado las horas extraordinarias o, como máximo, en la primera semana del mes de enero del año siguiente, sin perjuicio del establecido a efectos del cómputo del máximo de horas extraordinarias de conformidad con el artículo 35.2 del texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores.

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de empresa o a los delegados de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, si se necesario, la distribución para secciones o departamentos.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias. sólo se considerarán como extraordinarias las horas que excedan de la jornada semanal ordinaria cuando esta se haya pactado con los representantes de los trabajadores conforme al artículo 20.

Artículo 36***Dietas y desplazamientos***

El importe de la dieta será de 11,65 euros/día en concepto de dieta para comer o cenar y de 55,17 euros/día en caso de dieta cumplida (desayuno, comida, cenar y pernocta). en el caso de la dieta cumplida, el empleado podrá escoger entre el cobro de la dieta o el abono de los mencionados gastos.

Cuando con tal motivo la empresa tuviera que abonar los importes ocasionados por el desayuno, la comida, la cena y la pernocta, solicitará al empleado la presentación de los justificantes de pago de los mismos.

La no aportación de estos, eximirá en la empresa de su pago.

2. Cuando, con motivo de un viaje de servicio, la empresa autorice el uso del vehículo propio del trabajador, este tendrá derecho a percibir, como gastos de locomoción la cantidad de 0,23 euros por kilómetro recorrido, más, excepto en los casos que la empresa abone mayor importe por kilómetro recorrido, los gastos de peaje y aparcamiento que se justifiquen.

3. La movilidad geográfica de los trabajadores tendrá las limitaciones y se regirá por lo que establecen las normas contenidas en el texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores.

4. En los viajes de servicio que originen desplazamientos a diferente localidad de un máximo de tres días cumplidos, la cuantía de la dieta indicada en el apartado 1 se incrementará en un veinticinco por ciento.

Los importes correspondientes a dietas y kilometraje se incrementarán para los años 2016-2018 según el establecido a continuación:

Año	Incremento dietas y km
2016	0,7%
2017	1,3%
2018	2%

Asimismo, y exclusivamente para el año 2017 y 2018, en caso de producirse una actualización con carácter general de todas las tarifas relativas al servicio de la inspección técnica de vehículos en la comunidad autónoma de Cataluña, el incremento de los importes correspondientes a dietas y kilometraje corresponderá al porcentaje equivalente a la variación del índice de precios al consumo real a nivel nacional en 31/12/2016 y 31/12/2017, respectivamente. quedando, así, sin efecto lo establecido en la tabla precedente para los años 2017 y 2018, siempre que este porcentaje sea superior al porcentaje establecido en la mencionada tabla para cada uno de los respectivos años.

6. Las empresas respetarán las cantidades superiores que se vinieran abonando, antes de la firma del presente convenio, sobre los conceptos descritos bajo este artículo.

Capítol VII.- Beneficios sociales

Artículo 37

Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo

Aparte del establecido en la Ley de la Seguridad Social sobre indemnizaciones, se respetarán las condiciones más beneficiosas que, en virtud de costumbre o concesión espontánea de las empresas, estén establecidas.

2. Las empresas afectadas por este convenio, desde el primer día de la correspondiente baja, inclusive, en enfermedades de más de 30 días, complementarán las prestaciones de la incapacidad temporal (IT) por enfermedad o accidente de trabajo hasta el 100 por ciento del salario durante un plazo máximo de dieciocho meses a partir de la baja.

3. Los empleados están obligados, excepto imposibilidad manifiesta y justificada, a dar traslado a sus empleadores de la comunicación de baja médica de la seguridad social dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a que la mencionada baja se haya producido. Asimismo, estos tendrán que entregar, puntualmente y dentro de los plazos previstos legalmente, en la empresa los sucesivos partes de confirmación y consiguiente alta.

En el transcurso de la mencionada baja y dentro de los plazos previstos legalmente, los empleados se tendrán que someter, también, al seguimiento médico de la baja realizado por la entidad gestora o mutua, así como a ser reconocidos, a estos efectos, por el médico que este organismo designe, con la finalidad de que este confirme y realice el seguimiento de la evolución de la baja, respetando en todo caso el derecho a la intimidad y a la dignidad de los empleados, garantizando así la confidencialidad de las informaciones referentes a su estado de salud. La negativa infundada del empleado al seguimiento y reconocimiento de la baja dará lugar a que se someta la cuestión a la inspección médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo.

Artículo 38

Servicios propios de empresa

Las revisiones de los vehículos de propiedad directa de la unidad familiar fiscal de uso privado y particular serán gratuitas, sujetas a la disponibilidad horaria de las estaciones y asumiendo el empleado los impuestos que correspondan a la consideración de este beneficio como retribución en especie.

Entendiéndose como unidad familiar fiscal a la pareja más los hijos de estos menores de 25 años.

Artículo 39

Seguro complementario de accidentes de trabajo

1. Para cubrir los riesgos de los viajes de servicio, la Dirección de la empresa concertará el establecimiento de un seguro de accidentes, complementario en el

obligatorio, siempre que no se disponga en vigor de algún otro seguro de más amplia cobertura.

El capital asegurado no será nunca inferior a veintidós mil euros, y cubrirá las contingencias de muerte, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo.

2. La indemnización convenida en el apartado 1 anterior, tendrá en todo caso la consideración de percepción a cuenta de cualquiera de las cantidades que pudieran ser reconocidas al trabajador como consecuencia de responsabilidades económicas que se imputen a la empresa por accidente, siendo, por lo tanto, deducible de aquellas.

Capítol VIII.- Extinció

Artícol 40

Dimisió del treballador

En cas de dimisió del treballador de su puesto de trabajo en la empresa, tindrà que avisar per escrit a la direcció de la misma con una antelació mínima de quinze dies laborables a la fecha de la baja. si no se realizara este preaviso, siempre que la empresa acredite la existencia de un daño o perjuicio para la organización del trabajo, perderá el interesado la parte proporcional de las pagas extraordinarias de julio o Navidad que estuvieran devengadas, como resarcimiento de los daños y perjuicios que, esta omisión del plazo, ocasione a la empresa. el establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores.

Capítol IX.- Prevenció de riscos laborals

Artícol 41

Prevenció de riscos laborals. comissió de seguretat i salut en el treball

Delegats de prevenció

1. Las partes firmantes del presente convenio sueño plenamente conscientes de la importancia que té preservar la vida humana y el derecho a la integridad física de todos los que intervienen con su trabajo en el proceso productivo de este sector. y, es miedo este motivo que llaman la atención muy especialmente a los destinatarios de este convenio, para que cumplan y hagan cumplir las normas de prevenció de riesgos laborales establecidas por la legislación vigente en la materia, extremando la vigilancia de las obligaciones legales de prevenció que tienen las empresas y las normas establecidas de cumplimiento por parte de sus trabajadores y de las instrucciones que a este respeto reciban los mismos.

2. De conformidad con el previsto al artículo 35 de la ley de prevenció de riesgos laborales, y cuando no existan representantes legales de los trabajadores, los trabajadores podrán escoger, por mayoría simple, a quien tenga que ocupar el cometido de delegado de prevenció, procurando siempre que tenga una adecuada formación en la materia.

3. Se constituirá una comisión sectorial de seguridad y salud en el trabajo, que queda integrada por cuatro representantes de cada una de las dos partes firmantes del presente convenio, y que serán designados por las respectivas organizaciones firmantes, una vez este entre en vigor. el reglamento de funcionamiento de esta comisión sectorial tendrá el mismo contenido que el del comité paritario (previsto en el artículo 9 de este convenio) con la excepción precisa de los miembros que la integran. las funciones de la comisión sectorial serán las de estudio, propuesta y ejecución si se necesario de las acciones en materia de prevenció de riesgos laborales, dentro del sector, que puedan financiarse con asignaciones de recursos hechas por la fundación para la prevenció de riesgos laborales o instituciones similares que las convoquen y concedan, siempre que estas acciones sean acordadas en el seno de la comisión sectorial.

Artícol 42

Trabajos en pantallas

1. Se denominan pantallas de datos y/o de visualización al conjunto terminal-pantalla de rayos catódicos, que permiten una gran información (caracteres o símbolos a gran velocidad), unidas a un teclado numérico y/o alfabético.

2. Los locales y puestos de trabajo en los que se utilicen las pantallas de datos tienen que estar diseñados, equipados, mantenidos y utilizados de tal forma que no causen daños a los usuarios de las mismas.

3. El puesto de trabajo, así como el mobiliario principal y auxiliar tendrían que situarse de manera que eviten cualquier perjuicio a la salud o fatiga adicional en la propia del cumplimiento de la actividad.

4. En la utilización de las mencionadas pantallas de datos se tendrá especial cuidado en el cumplimiento de las normas vigentes a cada momento.

Capítol X.- Derechos sindicales

Artículo 43

Derechos de los representantes de los trabajadores

Los representantes legales de los trabajadores podrán acordar la acumulación trimestral o mensual de las horas sindicales a favor de unos o más miembros del comité, delegados de personal y delegados sindicales, que pertenezcan a su respectiva central sindical, sin superar el máximo total legal o convencional.

Acordada la acumulación, previamente a su puesta en práctica, esta tendrá que ser comunicada por escrito a la Dirección de la empresa con un preaviso de tres días laborables a la fecha de inicio del permiso. en aquellas empresas que ya tuvieran pactada esta acumulación, se les respetarán los términos de la misma.

Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de Convenio colectivo, los cuales mantengan su vinculación como trabajadores activos en alguna de las empresas, tendrán el derecho a la concesión de los permisos retribuidos necesarios para el adecuado ejercicio de su trabajo como negociadores, siempre que la empresa a la que pertenezcan esté afectada por la mencionada negociación.

Artículo 44

Comités de empresa. medios telemáticos

1. Además de las competencias que se establecen en el artículo 64 del texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores y siempre con la observancia del sigilo profesional previsto en el artículo 65 de lo mismo, los comités de empresa dispondrán de las siguientes:

- a) Ser informado trimestralmente sobre la evolución de los negocios de la empresa.
 - b) Anualmente tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la entidad.
 - c) Con carácter previo a su ejecución por el empresario, a ser informado de los cierres totales o parciales de la empresa o centro de trabajo.
 - d) Ser informado del movimiento de ingresos y ceses, así como sobre los ascensos.
 - i) Ejercer una tarea de vigilancia sobre la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación, que, si procede, tuviera la empresa.
 - f) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuran el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.
 - g) En los procesos de selección de personal, velará no sólo por el cumplimiento de la normativa vigente o paccionada, si no también por la observancia de los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.
2. Caso de así convenir a ambas partes, se podrá en el seno de la empresa la utilización por parte de los representantes legales de los trabajadores a la empresa de los medios telemáticos propiedad de la misma, así como las condiciones para su uso.

Capítol XI.- Subrogación

Artículo 45

Subrogación

Con la finalidad de garantizar y contribuir al principio de estabilidad del empleo, la subrogación del personal entre quien se subroga, por medio de cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos o privados, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en la actividad regulada en el ámbito funcional de este Convenio colectivo sectorial, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo. En cualquier caso, no se producirá la desvinculación de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo anterior, hasta que no sea efectiva la adscripción de la nueva adjudicataria.

Desde ahora, los términos habilitación o autorización englobarán con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identificará una actividad concreta que pasa a ser realizada por una determinada empresa, sociedad u organismo público o privado.

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesen o rescate de la autorización, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas, que lleven a cabo la actividad que se trate, los trabajadores de la empresa o centro de trabajo subrogado saliente pasarán a ser adscritos al nuevo titular de la autorización que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones de los que disfrutarán en la empresa subrogada.

Se producirá esta subrogación, siempre que existan los siguientes supuestos:

- a)** Trabajadores/oras en activo que realizan su trabajo en la autorización, independientemente de la modalidad de su contrato de trabajo.
- b)** Trabajadores/oras con derecho a reserva del puesto de trabajo, y/o aquellos que se encuentran en situación de incapacidad temporal, excedencia, vacaciones, permisos, maternidad o situaciones análogas.
- c)** Trabajadores/oras con contrato de interinato que sustitúan en alguno de los trabajadores mencionados en el apartado b. del punto 1 del presente artículo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- d)** Trabajadores/oras de nuevo ingreso que por exigencias de un nuevo servicio se hayan incorporado con consecuencia de una ampliación de plantilla.
- e)** Trabajadores/oras de nuevo ingreso que hayan ocupado puestos de trabajo fijas con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los tres últimos meses anteriores a la finalización de la autorización, siempre que se acredite su incorporación simultánea en el centro y en la empresa.
- f)** Trabajadores/oras que ostenten cargos de representación, sea unitarias o sindicales: entendiéndose que los representantes de los trabajadores y los delegados sindicales pueden ser de empresa y de centro de trabajo; en caso de subrogación de otros contratos la subrogación de la nueva empresa respecto de estos trabajadores se realizará teniendo en cuenta el siguiente:

Los representantes de los trabajadores, sean de carácter unitario o sindical, que hubieran sido escogidos o designados con motivo de proceso electoral referido al centro de trabajo, objeto de subrogación, conservarán su condición y cargo y los mismos derechos y garantizas que tuvieran reconocidos a la empresa saliente hasta el final de su mandato.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se tendrán que acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente en el entrante, por medio los documentos que se detallan:

Certificado del organismo competente que confirme que la empresa está al corriente de pago de la Seguridad Social.

Fotocopia de los TC1 y TC-2 de cotización en la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

Relación de personal en la que se especifique: nombre y apellidos, domicilio, NASS, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de estos que se haya producido en los cuatro últimos meses anteriores, junto con la justificación de la misma. modalidad de su contratación y especificación del periodo de mandato si el trabajador es representante sindical.

3. Los trabajadores/oras que no hubieran descansado los días de vacaciones, u otros descansos o permisos retribuidos en el momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que lo tuvieran previsto con la nueva adjudicataria del servicio.

4. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes en las que vincula: empresa cedente, nueva adjudicataria y trabajador, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada cumplida, como en los de jornada inferior.

No desaparece el carácter vinculante del presente artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En este caso, esta circunstancia dará lugar a promover un expediente de regulación de empleo por el cual se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. a la finalización del periodo de suspensión, estos empleados tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque en esta fecha se adjudique el servicio en otro empresa.

5. División de autorizaciones: en el caso que una o diversas autorizaciones, la actividad de las que viene siendo realizada por una o diferentes empresas, se fragmentara o dividiera en diferentes partes, zonas o servicios con la finalidad de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran prestado servicios a la empresa saliente en cada una de estas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos previstos en el punto 1.e de este artículo independientemente de su modalidad de contrato de trabajo, y aunque con anterioridad hubieran prestado servicios en otras zonas, contratos o servicios diferentes. se subrogarán los trabajadores que se encuentren en los supuestos del punto primero que hayan prestado servicios en las zonas, divisiones y servicios resultantes.

6. Agrupaciones de autorizaciones: en caso de que diferentes autorizaciones, servicios, zonas o divisiones de aquellas, se agrupen en una o varios, se subrogarán los trabajadores que se encuentren en los supuestos del primer punto y que hayan prestado servicios en las zonas, divisiones o servicios agrupados.

7. Obligatoriedad: la subrogación del personal, así como de los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de las autorizaciones, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de estas se pudieran efectuar, incluso tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y aunque la relación jurídica se establezca sólo entre quién adjudica el servicio por una parte y la empresa que resulta adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, la subrogación del personal, en los términos indicados, con independencia de la aplicación del previsto en el artículo 44 del Estatuto de los trabajadores.

Capítol XII.- Règim disciplinari

Artícol 46

Faltas y sanciones

1. Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con aquello que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

a) Se considerarán faltas leves

Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

La no comunicación, con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Falta de higiene y limpieza personal.

Falta de atención y diligencia con los clientes.

Discusiones que repercutan en el buen funcionamiento de los servicios.

Faltar al trabajo un día en el mes sin causa justificada.

La embriaguez ocasional.

b) Son faltas graves

Faltar dos días al trabajo sin justificación.

La simulación de enfermedad o accidente.

Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su identificación, ficha, firma, tarjeta o medio de control.

Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

Los cometidos contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto a sus superiores.

La reincidencia en las faltas leves, excepto las de puntualidad, aunque sean de diferente naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

c) Son faltas muy graves

Faltar al trabajo más de dos días en el mes sin causa justificada. no se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la dirección de la empresa antes de haber transcurrido cuatro días hábiles de ausencia al trabajo. en cualquier caso, la empresa no estará obligada a abonar los salarios correspondientes a los días de ausencia al trabajo por causa de detención.

El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

El hurto y el robo tanto a los otros trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante la

prestación de servicios. queda incluido en este inciso el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si estas falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, utensilios y departamentos de la empresa; haber recaído sobre el trabajador sentencia de los tribunales de justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa, que puedan motivar desconfianza hacia su autor; la continua y habitual falta de higiene y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia en la empresa, si no interviene autorización de la misma; los maltratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, considerándose, como tales las conductas sexistas legalmente tipificadas como acoso sexual, y también las conductas de acoso moral legalmente tipificadas; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de diferente naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción; y otros establecidos en el artículo 54 del texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores.

2. Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Faltas graves

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

c) Faltas muy graves

Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.

Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.

Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad de quien cometa la falta, categoría profesional de este y repercusión del hecho en los otros trabajadores y en la empresa.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a los trabajadores que ostenten cargos electivos sindicales, y en aquellos otros casos establecidos en la legislación en vigor o por decisión de la empresa.

La formación del expediente se ajustará a las siguientes normas:

- a)** Se iniciará con una orden escrita del responsable de la empresa, con la designación del instructor y del secretario. Se iniciarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiendo cuántas pruebas aporten. en los casos de falta muy grave, si el instructor lo juzga pertinente, propondrá a la Dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo del inculpado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de los representantes legales de los trabajadores.
- b)** La tramitación del expediente, si no se tiene que aportar pruebas de cualquier clase que sean de sitios diferentes en la localidad que se incoe, se acabará en un plazo no superior a veinte días. en caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.
- c)** La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, teniendo que firmar por duplicado al interesado. caso que se negara a firmar, se le hará la notificación delante de testigos.

Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves.

La prescripción de las faltas se producirá según el establecido el artículo 60.2 del texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores.

Disposició adicional primera.-

Formación a nivel de sector

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo sueñan plenamente conscientes de la trascendencia de la formación específica de los trabajadores del sector, y ofrecen y seguirán ofreciendo la realización de cursos de formación profesional con la finalidad de atender tanto las necesidades de preparación de sus empleados en las nuevas técnicas y sistemas de trabajo que exijan la evolución y desarrollo de la empresa como la de facilitar la promoción y desarrollo individual y colectivo. El planteamiento de esta formación se fundamenta en los principios de participación en igualdad de oportunidades, concibiéndola como un medio de realización individual y de mejora colectiva y, en consecuencia como un derecho y un deber de colaboración activa en los programas de formación.

Es por este motivo, que ambas representaciones, entienden la formación permanente como a aquel conjunto de acciones dirigidas a mantener el nivel adecuado de preparación de los empleados, con el fin de perfeccionar los conocimientos adquiridos en el cumplimiento de su trabajo y con la finalidad de asegurar los conocimientos y habilidades para cubrir adecuadamente las exigencias de una determinada función, o bien debido al cambio de la misma, o por la introducción de nuevas tecnologías o sistemas de trabajo.

Esta formación se impartirá dentro de la jornada laboral. Cuando siendo esta formación indicada por las empresas mencionadas como obligatoria y no fuera posible su realización dentro de la jornada laboral, se podrá realizar voluntariamente fuera de la misma siendo el tiempo dedicado considerado como horas normales de trabajo, compensándose las mismas por tiempo de descanso en la proporción 1x1.

Disposició adicional segunda.-

Grupos profesionales

Sin perjuicio de los grupos profesionales y puestos de trabajo definidos en el presente Convenio colectivo, a los empleados que tuvieran reconocida la categoría profesional de mecánico inspector jefe de 2ª como consecuencia del acuerdo de fecha de 8 de mayo de 1995 y de 21 de junio de 1995, les será respetada y mantenida a título individual con carácter general, estableciéndose que su salario base será de 21.990,35€ brutos anuales estando sujeto en todo el resto en aquello regulado en el presente Convenio colectivo.

Disposició adicional tercera.-

Aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Convenio colectivo conforme a aquello previsto en el artículo 87.1, se

podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, en inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo aplicable que afecten en las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo en turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuándo excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando esta no alcance un acuerdo, las partes se comprometen a someterse a los procedimientos establecidos por el tribunal laboral de Cataluña, para resolver de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y los procedimientos mencionados en el párrafo anterior no hubieran resuelto la discrepancia, cualquier parte podrá someter la solución de las discrepancias en el Consejo de Relaciones Laborales o a los órganos de cualquier otro ámbito territorial que pudieran resultar competentes. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto se tendrá que dictar en un plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante los mencionados órganos. la mencionada decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los trabajadores.

Disposición final primera.-

Derecho supletorio y prelación de normas

En todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores vigente en cada momento, y en aquello previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

Disposición final segunda.-

Modificaciones legislativas

El texto resultante de la negociación colectiva que recoge el presente Convenio colectivo se considerará modificado, en todo aquello que sea necesario según las modificaciones legislativas que tengan lugar durante su vigencia.

ANEXO

Anexo I - Tablas salariales - 2016.....	45
Anexo II - Tablas antigüedad - 2017.....	46
Anexo I - Tablas salariales - 2016.....	47
Anexo II - Tablas antigüedad – 2017	48

amb tu

Anexo I - Tablas salariales - 2016

GRUPO PROFESIONAL	SUBGRUPO PROFESIONAL	NOMENCL	PUESTO TRABAJO	GRUPO COTIZACION	Categorías Profesionales	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	COMPLEMENTO EXPERIENCIA	SB Mensual Tabla Salarial	SB Anual Salarial
Titulados		NIVEL I	Director Estación Director Departamento Técnico Departamento	1	Ingenieros/as y Licenciados/as	2.408,57	0,00	0,00	2.408,57	33.720,02
		NIVEL II	Director Estación Director Departamento Técnico Departamento	2	Ingenieros/as Técnicos, peritos i ayudantes titulados/as	1.789,16	0,00	0,00	1.789,16	25.048,28
		NIVEL III	Jefe Equipo	3	Jefes Administrativos y de Taller	1.725,26	390,03	195,01	2.310,30	32.344,21
Personal Técnico		NIVEL III a	Jefe Equipo	3	Jefes Administrativos y de Taller Oficiales administrativos/as,	1.725,26	390,03	0,00	2.115,29	29.614,06
		NIVEL IV	T.Auto. NIVEL 1*	5,8	Oficiales 1º i 2º	1.382,37	260,02	195,01	1.837,40	25.723,55
		NIVEL IV a	T.Auto. NIVEL 1	5,8	Oficiales administrativos/as,	1.382,37	260,02	97,51	1.739,89	24.358,46
		NIVEL V	T.Auto. NIVEL 2	5,8	Oficiales administrativos/as,	1.190,96	130,01	195,01	1.515,98	21.223,75
		NIVEL V b	T.Auto. NIVEL 2	5,8	Oficiales administrativos/as,	1.190,96	130,01	97,51	1.418,48	19.858,66
		NIVEL V a	T.Auto. NIVEL 2	5,8	Oficiales administrativos/as,	1.190,96	130,01	0,00	1.320,97	18.493,57
		NIVEL VI	Jefe Adm.	3	Jefes Administrativos y de Taller	1.581,73	185,67	0,00	1.767,41	24.743,71
		NIVEL VII	T.Ad. NIVEL 1	5	Oficiales administrativos/as	1.382,37	19,50	32,50	1.434,37	20.081,17
		NIVEL VII a	T.Ad. NIVEL 1	5	Oficiales administrativos/as	1.382,37	19,50	0,00	1.401,87	19.626,14
		NIVEL VIII	T.Ad. NIVEL 2	5	Oficiales administrativos/as	1.190,96	13,00	32,50	1.236,46	17.310,49
	NIVEL VIII a	T.Ad. NIVEL 2	5	Oficiales administrativos/as	1.190,96	13,00	0,00	1.203,96	16.855,46	

* Aquellos/as empleados/as que vinieran cobrando un Salario Base de NIVEL 4: Jefe de 2º (según las Tablas Salariales del XIV Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos) mantendrán este Salario Base Incrementado en un 25%.

GRUPO PROFESIONAL	SUBGRUPO PROFESIONAL	NOMENCL	PUESTO TRABAJO	GRUPO COTIZACION	Categorías Profesionales	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	COMPLEMENTO EXPERIENCIA	SB Mensual Tabla Salarial	SB Anual Salarial
Personal Técnico	Técnico de Automoción	NIVEL IV	T.Auto. NIVEL 1	4	Ayudantes no titulados/as	1.581,73	260,02	195,01	2.036,76	28.514,70

Anexo II - Tablas antigüedad - 2016

GRUPO PROFESIONAL	SUBGRUPO PROFESIONAL	NOMENCL.	PUESTO TRABAJO	GRUPO COTIZACIÓN	Categorías Profesionales	Correspondencia Taulas Salaries XIV Conveni Col·lectiu Nacional d'Empreses d'Enginyeria i Oficines d'Estudis Tècnics	BRUTO/MENSUAL	1º TRENIU	2º TRENIU	3º TRENIU	4º TRENIU	5º TRENIU	6º TRENIU	7º TRENIU	8º TRENIU	9º TRENIU	
Personal Técnico	Técnicos de Automoción	NIVEL I	Director Estación Departamento Técnico	1	Ingenieros/as y Licenciados/as	Titulado Grado Superior		90,86	181,71	272,57	363,42	454,28	635,99	817,70	999,41	1.090,27	
		NIVEL II	Director Estación Departamento Técnico	2	Ingenieros/as Técnicos, peritos i ayudantes	Titulado Grado Medio		67,49	134,98	202,47	269,96	337,45	404,94	472,43	540,92	608,41	675,90
		NIVEL III	Jefe Equipo	3	Jefes Administrativos y de Taller	Entrada		59,67	119,33	179,00	238,67	298,32	357,97	417,66	477,35	537,04	596,73
		NIVEL IV	T. Auto. NIVEL 1*	5	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1º i 2º	a 6 meses		43,42	86,84	130,26	173,68	217,09	260,51	303,93	347,35	390,77	434,19
		NIVEL V	T. Auto. NIVEL 1	5	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1º i 2º	Entrada		43,42	86,84	130,26	173,68	217,09	260,51	303,93	347,35	390,77	434,19
		NIVEL Vb	T. Auto. NIVEL 2	5	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1º i 2º	a 12 meses		43,42	86,84	130,26	173,68	217,09	260,51	303,93	347,35	390,77	434,19
		NIVEL Va	T. Auto. NIVEL 2	5	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1º i 2º	a 6 meses		43,42	86,84	130,26	173,68	217,09	260,51	303,93	347,35	390,77	434,19
		NIVEL VI	Jefe Adm.	3	Jefes Administrativos y de Taller	Entrada		59,67	119,33	179,00	238,67	298,32	357,97	417,66	477,35	537,04	
		NIVEL VII	T. Ag. NIVEL 1	5	Oficiales administrativos/as	a 6 meses		52,15	104,29	156,44	208,58	260,73	312,87	365,02	417,17	469,31	521,46
		NIVEL VIII	T. Ag. NIVEL 2	5	Oficiales administrativos/as	Entrada		44,93	89,85	134,78	179,70	224,63	269,55	314,48	359,41	404,33	449,26
Personal Administrativo		NIVEL VIII a	T. Ag. NIVEL 2	5	Oficiales administrativos/as	Entrada		44,93	89,85	134,78	179,70	224,63	269,55	314,48	359,41	404,33	449,26

GRUPO PROFESIONAL	SUBGRUPO PROFESIONAL	NOMENCL.	PUESTO TRABAJO	GRUPO COTIZACIÓN	Categorías Profesionales	Correspondencia Taulas Salaries XIV Conveni Col·lectiu Nacional d'Empreses d'Enginyeria i Oficines d'Estudis Tècnics	BRUTO/ANUAL	1º TRENIU	2º TRENIU	3º TRENIU	4º TRENIU	5º TRENIU	6º TRENIU	7º TRENIU	8º TRENIU	9º TRENIU	
Personal Técnico	Técnicos de Automoción	NIVEL I	Director Estación Departamento Técnico	1	Ingenieros/as y Licenciados/as	Titulado Grado Superior		1.271,98	2.543,96	3.815,93	5.087,91	6.359,89	7.631,87	8.903,85	10.175,83	11.447,80	12.719,78
		NIVEL II	Director Estación Departamento Técnico	2	Ingenieros/as Técnicos, peritos i ayudantes	Titulado Grado Medio		944,87	1.889,73	2.834,60	3.779,46	4.724,33	5.669,20	6.614,06	7.558,92	8.503,79	9.448,65
		NIVEL III	Jefe Equipo	3	Jefes Administrativos y de Taller	Entrada		835,34	1.670,68	2.506,02	3.341,36	4.176,70	5.012,04	5.847,38	6.682,72	7.518,06	8.353,40
		NIVEL IV	T. Auto. NIVEL 1*	5	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1º i 2º	a 6 meses		607,87	1.215,73	1.823,60	2.431,46	3.039,33	3.647,20	4.255,06	4.862,92	5.470,79	
		NIVEL V	T. Auto. NIVEL 1	5	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1º i 2º	Entrada		607,87	1.215,73	1.823,60	2.431,46	3.039,33	3.647,20	4.255,06	4.862,92	5.470,79	
		NIVEL Vb	T. Auto. NIVEL 2	5	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1º i 2º	a 12 meses		607,87	1.215,73	1.823,60	2.431,46	3.039,33	3.647,20	4.255,06	4.862,92	5.470,79	
		NIVEL Va	T. Auto. NIVEL 2	5	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1º i 2º	a 6 meses		607,87	1.215,73	1.823,60	2.431,46	3.039,33	3.647,20	4.255,06	4.862,92	5.470,79	
		NIVEL VI	Jefe Adm.	3	Jefes Administrativos y de Taller	Entrada		835,34	1.670,68	2.506,02	3.341,36	4.176,70	5.012,04	5.847,38	6.682,72	7.518,06	
		NIVEL VII	T. Ag. NIVEL 1	5	Oficiales administrativos/as	a 6 meses		730,03	1.460,07	2.190,10	2.920,13	3.650,17	4.380,20	5.110,24	5.840,27	6.570,30	
		NIVEL VIII	T. Ag. NIVEL 2	5	Oficiales administrativos/as	Entrada		628,95	1.257,90	1.886,86	2.515,81	3.144,76	3.773,71	4.402,66	5.031,61	5.660,57	
Personal Administrativo		NIVEL VIII a	T. Ag. NIVEL 2	5	Oficiales administrativos/as	Entrada		628,95	1.257,90	1.886,86	2.515,81	3.144,76	3.773,71	4.402,66	5.031,61	5.660,57	

* Aquellos/as empleados/as que vivieran cobrando un Salario Base de NIVEL 4, Jefe de 2º (según las Tablas Salaries del XIV Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos) les serán de aplicación los siguientes trienios:

GRUPO PROFESIONAL	SUBGRUPO PROFESIONAL	NOMENCL.	PUESTO TRABAJO	GRUPO COTIZACIÓN	Categorías Profesionales	Correspondencia Taulas Salaries XIV Conveni Col·lectiu Nacional d'Empreses d'Enginyeria i Oficines d'Estudis Tècnics	BRUTO	1º TRENIU	2º TRENIU	3º TRENIU	4º TRENIU	5º TRENIU	6º TRENIU	7º TRENIU	8º TRENIU	9º TRENIU
Personal Técnico	Técnicos de Automoción	NIVEL IV	T. Auto. NIVEL 1	4	Ayudantes no titulados/as		MENSUAL	59,67	119,33	179,00	238,66	298,33	357,99	417,66	477,33	537,00
		NIVEL V	T. Auto. NIVEL 1	4	Ayudantes no titulados/as		ANUAL	835,32	1.670,64	2.505,96	3.341,28	4.176,60	5.011,92	5.847,24	6.682,56	7.517,88



Anexo I - Tablas salariales - 2017

GRUPO PROFESIONAL	SUBGRUPO PROFESIONAL	NOMENCL.	PUERTO TRABAJO	GRUPO COTIZACIÓN	Categorías Profesionales		Consejería de Estudios Técnicos Conveni Colectiu Nacional d'Empreses d'Enginyeria i Oficines d'Estudis Tècnics	Salario Base	Complemento Puesto de Trabajo	Complemento Experiencia	SB Mensual Tabla Salarial	SB Anual Tabla Salarial
Titulados		NIVEL I	Director Estación Departamento Técnico	1	Ingenieros/as y Licenciados/as	Titulado Grado Superior	NIVEL 1	2.439,88	0,00	0,00	2.439,88	34.158,38
		NIVEL II	Director Estación Departamento Técnico	2	Ingenieros/as Técnicos, peritos i ayudantes Titulados/as	Titulado Grado Medio	NIVEL 2	1.812,42	0,00	0,00	1.812,42	25.373,91
		NIVEL III	Director Estación Departamento Técnico	3	Jefes Administrativos y de Taller	a 6 meses	NIVEL 3	1.747,69	395,10	197,55	2.340,34	32.764,71
		NIVEL III a	Jefe Equipo	3	Jefes Administrativos y de Taller	entrada	NIVEL 3	1.747,69	395,10	0,00	2.142,79	29.999,04
Personal Técnico	Técnico de Automoción	NIVEL IV	T.Auto. NIVEL 1*	5,8	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1º i 2º	a 6 meses	NIVEL 7 y NIVEL 5	1.400,34	263,40	197,55	1.861,28	26.057,95
		NIVEL IV a	T.Auto. NIVEL 1	5,8	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1º i 2º	entrada	NIVEL 7 y NIVEL 5	1.400,34	263,40	98,77	1.762,51	24.675,12
		NIVEL V	T.Auto. NIVEL 2	5,8	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1º i 2º	a 12 meses	NIVEL 7 y NIVEL 6	1.206,44	131,70	197,55	1.535,69	21.499,66
		NIVEL V b	T.Auto. NIVEL 2	5,8	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1º i 2º	a 6 meses	NIVEL 7 y NIVEL 6	1.206,44	131,70	98,77	1.436,92	20.116,82
		NIVEL V a	T.Auto. NIVEL 2	5,8	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1º i 2º	entrada	NIVEL 7 y NIVEL 6	1.206,44	131,70	0,00	1.338,14	18.733,99
		NIVEL VI	Jefe Adm.	3	Jefes Administrativos y de Taller	NIVEL 4	1.602,30	188,09	0,00	1.790,38	25.065,38	
Personal Administrativo		NIVEL VII	T.Ad. NIVEL 1	5	Oficiales administrativos/as	a 6 meses	NIVEL 5	1.400,34	19,75	32,92	1.453,02	20.342,23
		NIVEL VII a	T.Ad. NIVEL 1	5	Oficiales administrativos/as	entrada	NIVEL 5	1.400,34	19,75	0,00	1.420,09	19.881,28
		NIVEL VIII	T.Ad. NIVEL 2	5	Oficiales administrativos/as	a 6 meses	NIVEL 8 y NIVEL 6	1.206,44	13,17	32,92	1.252,54	17.535,53
		NIVEL VIII a	T.Ad. NIVEL 2	5	Oficiales administrativos/as	entrada	NIVEL 8 y NIVEL 6	1.206,44	13,17	0,00	1.219,61	17.074,58

* Aquellos/as empleados/as que vinieran cobrando un Salario Base de NIVEL 4, Jefe de 2º (según las Tablas Salariales del XIV Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos), mantendrán este Salario Base incrementado en un 25%.

GRUPO PROFESIONAL	SUBGRUPO PROFESIONAL	NOMENCL.	PUERTO TRABAJO	GRUPO COTIZACIÓN	Categorías Profesionales		Consejería de Estudios Técnicos Conveni Colectiu Nacional d'Empreses d'Enginyeria i Oficines d'Estudis Tècnics	Salario Base	Complemento Puesto de Trabajo	Complemento Experiencia	SB Mensual Tabla Salarial	SB Anual Tabla Salarial
Personal Técnico	Técnico de Automoción	NIVEL IV	T.Auto. NIVEL 1	4	Ayudantes no titulados/as		NIVEL 4	1.602,30	263,40	197,55	2.063,24	28.885,39

Anexo II - Tablas antigüedad - 2017

GRUPO PROFESIONAL	SUBGRUPO PROFESIONAL	NOMENCL	PUESTO TRABAJO	GRUPO CONTRATACION	Categorías Profesionales		Correspondencia Tablas Salariales XIV Conveni Col·lectiu Nacional d'Empreses d'Enginyeria i Oficines d'Estudis Tècnics	BRUTO/MENSUAL	1º TREMPO	2º TREMPO	3º TREMPO	4º TREMPO	5º TREMPO	6º TREMPO	7º TREMPO	8º TREMPO	9º TREMPO		
Titulados		NIVEL I	Director Estación Departamento Técnico	1 Ingenieros/as y Licenciados/as	Ingenieros/as y Técnicos, peritos i ayudantes	Título Grado Superior	NIVEL 1		92,04	184,07	276,11		368,15	460,18	644,26	838,33	1.012,40	1.104,44	
			Director Estación Departamento Técnico	2 Titulados/as	Ingenieros/as Técnicos, peritos i ayudantes	Título Grado Medio	NIVEL 2		66,37	136,74	205,10	273,47	341,84	478,57	615,31	752,05	820,41		
			Jefe Equipo	3 Jefes Administrativos y de Taller	Jefes Administrativos y de Taller	a 6 meses entrada	NIVEL 3		60,44	120,89	181,33	241,77	302,20	423,09	543,97	664,86	725,30		
			Jefe Equipo	3 Jefes Administrativos y de Taller	Jefes Administrativos y de Taller	a 6 meses entrada	NIVEL 3		60,44	120,89	181,33	241,77	302,20	423,09	543,97	664,86	725,30		
			T. Auto. NIVEL 1*	5,8 Oficiales administrativos/as, Oficiales 1º i 2º	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1º i 2º	a 6 meses entrada	NIVEL 7 y NIVEL 5		43,98	87,97	131,95	175,93	219,92	307,88	395,85	483,82	527,80		
			T. Auto. NIVEL 1	5,8 Oficiales administrativos/as, Oficiales 1º i 2º	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1º i 2º	a 12 meses entrada	NIVEL 7 y NIVEL 5		43,98	87,97	131,95	175,93	219,92	307,88	395,85	483,82	527,80		
			T. Auto. NIVEL 2	5,8 Oficiales administrativos/as, Oficiales 1º i 2º	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1º i 2º	a 6 meses entrada	NIVEL 7 y NIVEL 6		43,98	87,97	131,95	175,93	219,92	307,88	395,85	483,82	527,80		
			T. Auto. NIVEL 2	5,8 Oficiales administrativos/as, Oficiales 1º i 2º	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1º i 2º	a 6 meses entrada	NIVEL 7 y NIVEL 6		43,98	87,97	131,95	175,93	219,92	307,88	395,85	483,82	527,80		
			Jefe Adm.	3 Jefes Administrativos y de Taller	Jefes Administrativos y de Taller	a 6 meses entrada	NIVEL 4		60,44	120,88	181,32	241,77	302,21	423,09	543,97	664,86	725,30		
			T. Ad. NIVEL 1	5 Oficiales administrativos/as	Oficiales administrativos/as	a 6 meses entrada	NIVEL 5		52,82	105,65	158,47	211,29	264,12	369,76	475,41	581,05	633,88		
Personal Administrativo		NIVEL VII a	T. Ad. NIVEL 1	5 Oficiales administrativos/as	Oficiales administrativos/as	a 6 meses entrada	NIVEL 5		45,51	91,02	136,53	182,04	227,55	318,56	409,58	500,60	546,11		
			T. Ad. NIVEL 2	5 Oficiales administrativos/as	Oficiales administrativos/as	a 6 meses entrada	NIVEL 5 y NIVEL 6		45,51	91,02	136,53	182,04	227,55	318,56	409,58	500,60	546,11		
			T. Ad. NIVEL 2	5 Oficiales administrativos/as	Oficiales administrativos/as	a 6 meses entrada	NIVEL 5 y NIVEL 6		45,51	91,02	136,53	182,04	227,55	318,56	409,58	500,60	546,11		
			T. Ad. NIVEL 2	5 Oficiales administrativos/as	Oficiales administrativos/as	a 6 meses entrada	NIVEL 5 y NIVEL 6		45,51	91,02	136,53	182,04	227,55	318,56	409,58	500,60	546,11		

GRUPO PROFESIONAL	SUBGRUPO PROFESIONAL	NOMENCL	PUESTO TRABAJO	GRUPO CONTRATACION	Categorías Profesionales		Correspondencia Tablas Salariales XIV Conveni Col·lectiu Nacional d'Empreses d'Enginyeria i Oficines d'Estudis Tècnics	BRUTO/MENSUAL	1º TREMPO	2º TREMPO	3º TREMPO	4º TREMPO	5º TREMPO	6º TREMPO	7º TREMPO	8º TREMPO	9º TREMPO	
Titulados		NIVEL I	Director Estación Departamento Técnico	1 Ingenieros/as y Licenciados/as	Ingenieros/as Técnicos, peritos i ayudantes	Título Grado Superior	NIVEL 1		1.288,51	2.577,03	3.865,54	5.154,06	6.442,57	9.079,60	11.596,63	14.173,65	15.462,17	
			Director Estación Departamento Técnico	2 Titulados/as	Ingenieros/as Técnicos, peritos i ayudantes	Título Grado Medio	NIVEL 2		95,715	1.914,30	2.871,44	3.828,59	4.785,74	6.700,04	8.614,33	10.528,63	11.485,78	
			Jefe Equipo	3 Jefes Administrativos y de Taller	Jefes Administrativos y de Taller	a 6 meses entrada	NIVEL 3		846,20	1.692,40	2.538,60	3.384,80	4.230,83	5.923,23	7.615,63	9.308,03	10.154,23	
			Jefe Equipo	3 Jefes Administrativos y de Taller	Jefes Administrativos y de Taller	a 6 meses entrada	NIVEL 3		846,20	1.692,40	2.538,60	3.384,80	4.230,83	5.923,23	7.615,63	9.308,03	10.154,23	
			T. Auto. NIVEL 1*	5,8 Oficiales administrativos/as, Oficiales 1º i 2º	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1º i 2º	a 6 meses entrada	NIVEL 7 y NIVEL 5		615,77	1.231,53	1.847,30	2.463,07	3.078,84	4.303,37	5.541,91	6.773,44	7.389,21	
			T. Auto. NIVEL 1	5,8 Oficiales administrativos/as, Oficiales 1º i 2º	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1º i 2º	a 12 meses entrada	NIVEL 7 y NIVEL 5		615,77	1.231,53	1.847,30	2.463,07	3.078,84	4.303,37	5.541,91	6.773,44	7.389,21	
			T. Auto. NIVEL 2	5,8 Oficiales administrativos/as, Oficiales 1º i 2º	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1º i 2º	a 6 meses entrada	NIVEL 7 y NIVEL 6		615,77	1.231,53	1.847,30	2.463,07	3.078,84	4.303,37	5.541,91	6.773,44	7.389,21	
			T. Auto. NIVEL 2	5,8 Oficiales administrativos/as, Oficiales 1º i 2º	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1º i 2º	a 6 meses entrada	NIVEL 7 y NIVEL 6		615,77	1.231,53	1.847,30	2.463,07	3.078,84	4.303,37	5.541,91	6.773,44	7.389,21	
			Jefe Adm.	3 Jefes Administrativos y de Taller	Jefes Administrativos y de Taller	a 6 meses entrada	NIVEL 4		846,18	1.692,36	2.538,54	3.384,72	4.230,90	5.923,26	7.615,62	9.307,98	10.154,16	
			T. Ad. NIVEL 1	5 Oficiales administrativos/as	Oficiales administrativos/as	a 6 meses entrada	NIVEL 5		739,52	1.479,05	2.218,57	2.958,10	3.697,62	5.176,67	6.655,72	8.134,77	8.874,29	
Personal Administrativo		NIVEL VII a	T. Ad. NIVEL 1	5 Oficiales administrativos/as	Oficiales administrativos/as	a 6 meses entrada	NIVEL 5		739,52	1.479,05	2.218,57	2.958,10	3.697,62	5.176,67	6.655,72	8.134,77	8.874,29	
			T. Ad. NIVEL 2	5 Oficiales administrativos/as	Oficiales administrativos/as	a 6 meses entrada	NIVEL 5 y NIVEL 6		637,13	1.274,26	1.911,38	2.548,51	3.185,64	4.459,90	5.734,15	7.008,41	7.645,54	
			T. Ad. NIVEL 2	5 Oficiales administrativos/as	Oficiales administrativos/as	a 6 meses entrada	NIVEL 5 y NIVEL 6		637,13	1.274,26	1.911,38	2.548,51	3.185,64	4.459,90	5.734,15	7.008,41	7.645,54	
			T. Ad. NIVEL 2	5 Oficiales administrativos/as	Oficiales administrativos/as	a 6 meses entrada	NIVEL 5 y NIVEL 6		637,13	1.274,26	1.911,38	2.548,51	3.185,64	4.459,90	5.734,15	7.008,41	7.645,54	

* Aquellos/as empleados/as que vinieran cobrando un Salario Base de NIVEL 4 - Jefe de 2º (Según las Tablas Salariales del XIV Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Tècnics) les serán de aplicación los siguientes trienios:

GRUPO PROFESIONAL	SUBGRUPO PROFESIONAL	NOMENCL	PUESTO TRABAJO	GRUPO CONTRATACION	Categorías Profesionales		Correspondencia Tablas Salariales XIV Conveni Col·lectiu Nacional d'Empreses d'Enginyeria i Oficines d'Estudis Tècnics	BRUTO	1º TREMPO	2º TREMPO	3º TREMPO	4º TREMPO	5º TREMPO	6º TREMPO	7º TREMPO	8º TREMPO	9º TREMPO
Personal Técnico	Técnico de Automoción	NIVEL IV	T. Auto. NIVEL 1	4 Ayudantes no titulados/as	Ayudantes no titulados/as		NIVEL 4	MENSUAL	60,44	120,88	181,32	241,77	302,21	423,09	543,97	664,86	725,30
			T. Auto. NIVEL 1	4 Ayudantes no titulados/as	Ayudantes no titulados/as		NIVEL 4	ANUAL	846,18	1.692,36	2.538,54	3.384,72	4.230,90	5.923,26	7.615,62	9.307,98	10.154,16

amb tu



www.ccoo-serveis.cat



app.ccoo-serveis.cat



Federació de Serveis de CCOO de Catalunya

Via Laietana, 16, 2n - 08003 Barcelona - Tel. 93 481 27 45 - Fax 93 310 71 17
catalunya@serveis.ccoo.cat

Agrupació de Serveis Tècnics de CCOO Serveis de Catalunya

s.tecnics@serveis.ccoo.cat

Sindicat Intercomarcal de Serveis CCOO Baix Llobregat – Alt Penedès – Anoia - Garraf

Ctra. d'Esplugues 68, 2a planta - 08940 Cornellà de Llobregat - Tel.93 377 92 92 - Fax 93 377 19 87
bllapag@serveis.ccoo.cat

Sindicat Intercomarcal de Serveis CCOO Comarques Gironines

c/ Miquel Blay, 1 - 17001 Girona - Tel. 972 22 43 37 – Tel. 972 48 30 21 - Fax 972 22 43 37
girona@serveis.ccoo.cat

Sindicat Intercomarcal de Serveis CCOO Terres de Lleida

c/ Enric Granados, 5 - 25006 Lleida - Tel. 973 26 36 66 - Fax 973 27 50 66
lleida@serveis.ccoo.cat

Sindicat Intercomarcal de Serveis CCOO Tarragona

c/ August, 48, 2n - 43003 Tarragona - Tel. 977 24 35 16 - Fax 977 23 18 00
tarragona@serveis.ccoo.cat

Sindicat Intercomarcal de Serveis CCOO Vallès Occidental – Catalunya Central

Rambla, 75 - 08202 Sabadell - Tel.93 715 56 00 – Fax 93 725 06 55
vocc_catc@serveis.ccoo.cat

Sindicat Intercomarcal de Serveis CCOO Vallès Oriental – Maresme - Osona

c/ Castanyers, 120 - 08302 Mataró - Tel. 93 741 53 40 - Fax 93 757 80 54
Pius XII, 5-7 baixos - 08401 Granollers - Tel. 93 860 19 40 - Fax 93 879 26 19
Plaça Lluís Companys, 3 - 08500 Vic - Tel. 93 886 10 23 -Fax 93 886 90 05
vormaros@serveis.ccoo.cat

Afilia-t'hi

*la teva participació
construeix
el teu sindicat*

