

itv

**III CONVENI COL·LECTIU
D'EMPRESSES D'INSPECCIÓ
TÈCNICA DE VEHICLES DE LA
COMUNITAT AUTÒNOMA
DE CATALUNYA
2013-2015**

DOGC Núm. 6748 - 12.11.2014

(codi de conveni núm. 79002605012007)



serveis

III CONVENI COL·LECTIU D'EMPRESSES D'INSPECCIÓ TÈCNICA DE VEHICLES DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE CATALUNYA 2013-2015

DOGC Núm. 6748 - 12.11.2014
(codi de conveni núm. 79002605012007)

PREÀMBUL	5
CAPÍTOL I. QÜESTIONS GENERAL.....	5
Article 1. Àmbit funcional. Especial Vinculació.	
Article 2. Àmbit territorial.	
Article 3. Àmbit personal.	
Article 4. Àmbit temporal.	
Article 5. Denúncia i revisió.	
Article 6. Vinculació a la totalitat.	
Article 7. Compensació. Absorció.	
Article 8. Respecte a les millores adquirides.	
Article 9. Comissió paritària de Vigilància i Interpretació.	
Article 10. No-discriminació en les relacions laborals.	
CAPÍTOL II. ORGANITZACIÓ I DIRECCIÓ	9
Article 11. Direcció i control de l'activitat laboral.	
CAPÍTOL III. PROVISIÓ DE VACANTS I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	10
Article 12. Provisió de vacants.	
Article 13. Promoció o ascensos.	
Article 14. Regles per a la provisió de vacants.	
Article 15. Anunci de convocatòries.	
Article 16. Classificació professional.	
Article 17. Mobilitat funcional.	
CAPÍTOL IV. PERÍODE DE PROVA I CONTRACTACIÓ	17
Article 18. Període de prova d'ingrés.	
Article 19. Contracte de durada determinada.	
CAPÍTOL V. JORNADA	18
Article 20. Jornada laboral.	
Article 21. Vacances.	
Article 22. Permisos retribuïts.	
Article 23. Conciliació de la vida familiar i laboral.	
Article 24. Permisos sense sou.	
Article 25. Excedències.	
Article 26. Formació.	

CAPÍTOL VI. SALARIS	25
Article 27. Antiguitat.	
Article 28. Retribucions.	
Article 29. Pagament mensual.	
Article 30. Increment Salarial.	
Article 31. Taules de nivells salarials	
Article 32. Conceptes Retributius.	
Article 33. Distribució del salari anual i pagues extraordinàries	
Article 34. Treball nocturn.	
Article 35. Hores extraordinàries.	
Article 36. Dietes i desplaçaments.	
CAPÍTOL VII. BENEFICIS SOCIALS	29
Article 37. Prestacions per malaltia i accident laboral.	
Article 38. Serveis Propis d'Empresa.	
Article 39. Assegurança complementària d'accidents de treball.	
CAPÍTOL VIII. EXTINCIÓ	31
Article 40. Dimissió del treballador.	
CAPÍTOL IX. PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS	32
Article 41. Prevenció de riscos laborals. Comitè de Seguretat i Salut en el Treball. Delegats de prevenció.	
Article 42. Treballs en pantalles.	
CAPÍTOL X. DRETS SINDICALS	33
Article 43. Drets dels Representants dels Treballadors.	
Article 44. Comitès d'Empresa. Mitjans telemàtics.	
CAPÍTOL XI. SUBROGACIÓ	34
Article 45. Subrogació.	
CAPÍTOL XII. RÈGIM DISCIPLINARI	37
Article 46. Faltes i sancions.	
Disposició addicional primera. Formació a nivell de Sector	40
Disposició addicional segona. Categories.	
Disposició final primera. Dret supletori i prelació de normes	41
Disposició final segona. Modificacions legislatives.	
ANNEX I, Taules salarials 2013	42
ANNEX I, Taules salarials 2014	43
ANNEX II, Salari d'entrada 2013	44
ANNEX II, Salari d'entrada 2014	45
ANNEX III, Taules antigüitat 2013	46
ANNEX III, Taules antigüitat 2014	47

PREÀMBUL

El present Conveni Col·lectiu està negociat per l'Organització Empresarial AECAT ITV de Catalunya, per una banda, i els Sindicats COMFIA-CCOO (Federació de Serveis Financers i Administratius de CCOO de Catalunya), MCA-UGT (Federació Nacional de Indústria de l'UGT de Catalunya, i SRT (Sindicat Reformista de Treballadors), per l'altre.

CAPÍTOL I.- Qüestions generals

Article 1

Àmbit funcional. Especial Vinculació

El present Conveni, serà d'obligada observança en totes les empreses d'Inspecció Tècnica de Vehicles en qualsevol de les modalitats de gestió del servei que l'Administració determini.

Article 2

Àmbit territorial

Aquest Conveni Col·lectiu serà d'aplicació en tot el territori de la Comunitat Autònoma de Catalunya.

Article 3

Àmbit personal

El present Conveni afecta a tots els treballadors/es adscrits a les empreses indicades en l'article 1.

Article 4

Àmbit temporal

La durada del present Conveni Col·lectiu serà de tres anys (2013-2015) des de l'1 de gener de 2013 fins al 31 de desembre de 2015.

Article 5

Denúncia i revisió

1. Qualsevol de les dues parts signants del present Conveni podrà sol·licitar la revisió del mateix, mitjançant la denúncia notificada de forma fefaent per escrit a l'altra part, amb una antelació mínima d'un mes sobre la data del venciment del termini de vigència assenyalat a l'article 4 del present Conveni i/o qualsevol de les seves pròrrogues. D'aquesta comunicació i de la proposta que, en el seu cas, l'acompanyi s'enviarà còpia, a efectes de registre, a la Direcció General de Relacions Laborals de la Generalitat de Catalunya.

2. Una vegada produïda la denúncia en els termes de l'apartat anterior, la part que l'hagués formulat haurà de remetre a l'altre part, en el termini màxim de dos mesos

posteriors a la data de la denúncia, una proposta concreta sobre els punts i el contingut que compregui la revisió sol·licitada.

3. En relació a la vigència del present Conveni, s'estarà en tot moment al que es disposa a l'article 86 de l'Estatut dels Treballadors, o següents que vinguin a substituir-lo.

Article 6

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible, i a efectes de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment.

En cas que, en aplicació a allò disposat en l'apartat 5 de l'article 90 de l'Estatut dels treballadors, es deixessin sense efecte algun dels pactes del present Conveni, quedaria tot ell sense eficàcia, havent de procedir-se per part de la Comissió Negociadora del Conveni, a petició d'una de les parts, a la reconsideració i nova negociació del seu contingut.

Article 7

Compensació. Absorció

Totes les condicions econòmiques que s'estableixen en el present Conveni, siguin o no de naturalesa salarial, són compensables en el seu conjunt y còmput anual amb les millores de qualsevol tipus que vinguessin anteriorment satisfent les empreses, bé sigui per imperatiu legal, conveni col·lectiu, laude, contracte individual, usos o costums, concessió voluntària de les empreses o per qualsevol altres causes, llevat les que resultin de l'aplicació de l'article 8 del present Conveni Col·lectiu.

Article 8

Respecte de les millores adquirits

Es respectaran com drets adquirits, a títol personal, les situacions que poguessin existir a la data de la signatura d'aquest conveni que, computades en conjunt i anualment, resultessin superiors a les establertes en el mateix.

Article 9

Comissió paritària de Vigilància i Interpretació

1. Queda encomanada la vigilància i interpretació dels pactes continguts en el present Conveni a una Comissió paritària que es donarà per constituïda el mateix dia de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. Aquesta Comissió complirà les seves funcions interpretatives únicament a petició de la representació corresponent de qualsevol de les dues parts signants. A aquests efectes, el consultant haurà de dirigir-se inexcusablement per escrita a la representació que correspongui, aportant els seus arguments interpretatius, amb la finalitat de que aquesta promogui, si s'escau, la reunió de la Comissió, que haurà de resoldre en igual termini a l'assenyalat en l'apartat següent.

2. El domicili de la Comissió Paritària, a efectes de notificació i registre, serà per a:

- Associació d'Empreses Catalanes d'Entitats Col·laboradores de l'Administració en la Inspecció Tècnica de Vehicles (AECAT ITV): Avinguda Diagonal, 449, 4t, C.P. 08036 Barcelona.
- Federació de Serveis Financers i Administratius (COMFIA) de CCOO de Catalunya: Via Laietana, 16, 2n pis, C.P. 08003 Barcelona.
- Sindicat Reformista de Treballadors (SRT): Estany de l'illa, 15, 1^a 2^a C.P. 08820 El Prat de Llobregat - Barcelona.
- Federació Nacional de Indústria del Metall, Construcció i Afins (MCA-UGT) de Catalunya: Rambla del Raval, 29-35, 2a planta, C.P. 08001 Barcelona.

3. A més a més de les funcions de vigilància i interpretació del Conveni, en supòsits de conflicte de caràcter col·lectiu suscitats per l'aplicació de preceptes del present Conveni, serà necessari, amb caràcter previ a la interposició de qualsevol reclamació davant òrgans administratius o jurisdiccionals, sol·licitar la immediata reunió de la Comissió Paritària a efectes de poder obtenir la seva mediació, interpretació del Conveni, o bé, si es sol·licita, el seu arbitratge. Els promotors del conflicte col·lectiu en qualsevol cas, han de remetre per escrit a la Comissió Paritària el detall de la controvèrsia o dubte suscitats, i intentat sense efecte l'obligat tràmit interpretatiu davant la Comissió o transcorreguts trenta dies des de la seva sol·licitud sense que s'hagi celebrat, quedarà expedida la via administrativa o jurisdiccional corresponent. Els acords de la Comissió, interpretatius d'aquest Conveni, tindran la mateixa eficàcia que la de la clàusula que hagi estat interpretada.

4. Malgrat ser, aquesta, una clàusula obligacional en el que concerneix als signants, i normativa per als afectats per l'àmbit d'obligar del Conveni, les parts l'estableixen també per a elles amb caràcter normatiu únicament als efectes d'allò disposat a l'article 86.3 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

5. La Comissió regulada en aquesta clàusula decidirà mitjançant resolució motivada en el termini màxim de set dies hàbils, i prèvia audiència per escrit de les parts, els supòsits de discrepància que es suscitin en l'àmbit de l'empresa entre els representants legals dels treballadors i la pròpia empresa en els casos de possible inaplicació de les condicions de treball previstes a l'apartat 3 de l'article 82 del Text Refós per la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

En defecte de representació legal dels treballadors, aquests i l'empresa podran encomanar la fixació de les condicions salarials a la Comissió Paritària regulada en el present article.

6. la Comissió Paritària quedarà integrada per quatre representants titulars i dos suplents de les dues parts signants del Conveni.

7. Es reconeix, com a funció pròpia i específica de la Comissió Paritària del present Conveni, la d'adaptar el sistema de classificació professional a allò que especifiqui la reglamentació del Servei d'Inspecció Tècnica de Vehicles en tot moment.

Article 10

No discriminació en les relacions laborals

Les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni Col·lectiu manifesten que respecten el mandat de no discriminació previst en l'article 17 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes o disposició que el substitueix, en el marc de les relacions amb els seus empleats.

Així mateix, ambdues representacions es comprometen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats i la no discriminació per raó de sexe, estat civil, edat, raça, ètnia, nacionalitat, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat, així com per motius de idioma.

Aquest article compromet, igualment a les parts signants, a revisar i eliminar aquells obstacles que puguin incidir en el no compliment de la igualtat de condicions entre dones i homes, així com implementar mesures d'acció positiva o d'altres necessàries per a corregir les mateixes.

I, en compliment de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes, les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni Col·lectiu, es comprometen a l'elaboració d'un pla d'igualtat en cadascuna d'aquestes empreses abans de la finalització de la vigència del present Conveni Col·lectiu. Així mateix, a aquestes efectes, les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni Col·lectiu han de respectar els articles 45, 46 i 47 de l'esmentada llei.

CAPÍTULO II.- Organització i Direcció

Article 11

Direcció i control de l'activitat laboral

1. El treballador estarà obligat a realitzar el treball convingut sota la direcció de l'empresariat o persona en qui aquest delegui.
2. En el compliment de l'obligació de treballar assumida en el contracte, el treballador deu a l'empresari la diligència i la col·laboració en el treball que marquen les disposicions legals, el present Conveni i les ordres o instruccions adoptades per aquell en l'exercici regular de les seves facultats de direcció i, en defecte d'això, pels usos i costums. En qualsevol cas, el treballador i l'empresari es sotmetran en les seves prestacions recíproques a les exigències de la bona fe.
3. L'empresari podrà adoptar les mesures que estimi més oportunes de vigilància i control per a verificar el compliment pel treballador de les seves obligacions i deures laborals, guardant en la seva adopció i aplicació la consideració deguda a la seva dignitat humana i tenint en compte la capacitat real dels treballadors disminuïts, si escau, sense perjudici de l'establert en l'article 64 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
4. L'Empresari podrà verificar l'estat de malaltia o accident del treballador que sigui al·legat per aquest per a justificar les seves faltes d'assistència al treball, mitjançant reconeixement a càrrec de personal mèdic. La negativa del treballador a aquests reconeixements podrà determinar la suspensió dels drets econòmics que poguessin existir a càrrec de l'empresari per aquestes situacions.

CAPÍTULO III.- Provisió de vacants i classificació professional

Article 12

Provisió de llocs de treball

Les empreses afectades per aquest Conveni Col·lectiu proveiran els llocs de treball mitjançant procediments basats en els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Es cobriran lliurement per la direcció de cada una de les empreses esmentades els llocs de treball, siguin de nova creació o vacants, que hagin de ser ocupats per titulats o graduats universitaris, tant en el camp tècnic com administratiu, que ocupin càrrecs en llocs de confiança i/o directius.

Article 13

Promoció o ascensos

La promoció interna s'efectuarà mitjançant el sistema de promoció establert en aquest Conveni Col·lectiu, amb subjecció als principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat en el si de cada una de les empreses afectades per aquest Conveni Col·lectiu. Els punts no contemplats en el Capítol III d'aquest Conveni, seran acordats amb la representació legal dels treballadors de cada empresa.

Així mateix, la direcció de l'empresa valorarà, l'assistència amb aprofitament a cursos de formació de l'empleat que, segons el parer de l'empresa, estiguin relacionats amb el lloc de treball a ocupar.

Article 14

Normes generals per a la cobertura de llocs de treball per mitjà de promoció interna

1. En referència a les vacants que es produeixin per creació de nous llocs de treball o per a la cobertura, en cas de ser necessari, de llocs de treball que hagin quedat lliures, l'empresa, tindrà en compte els següents principis bàsics:

a) Tots els treballadors afectats per aquest Conveni podran sol·licitar optar a la promoció interna de qualsevol vacant que es produeixi en la seva empresa.

Prèvia comunicació a la representació dels treballadors i quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, en el centre de treball on es trobi el lloc de treball a cobrir i a efectes de que l'esmentada promoció no representi l'increment de la plantilla en l'esmentat centre, l'empresa podrà procedir a realitzar la promoció interna exclusivament amb i entre els empleats del propi centre de treball.

b) El treballador que accedeixi al lloc de treball per mitjà de promoció interna haurà de romandre, com a mínim, un any en el centre de treball de destí, abans de sol·licitar el trasllat a un altre centre de treball.

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

c.1.- Requisites:

LLOC DE TREBALL A PROMOCIONAR	EXPERIÈNCIA EN EL LLOC DE TREBALL INMEDIATAMENTE INFERIOR	TITULACIÓ	SANCIONS
Cap d'Equip	3 anys	CFGs branca Automoció o 10 anys d'experiència en el sector de les ITV's.	No estar inhabilitat temporal o definitivament per a l'ascens a categoria superior degut a sanció ferma de caràcter Greu o molt Greu.
Cap Administratiu		CFGs específic o 10 anys d'experiència en el sector de les ITV's.	
Inspector Nivell I	2 anys	CFGs branca Automoció o CFGM branca Automoció i 3 anys d'experiència o 5 anys d'experiència en el sector de les ITV's.	
Administratiu Nivell I	2 anys	Batxillerat o CFGM branca Administratiu o 4 anys d'experiència en el sector de les ITV's	

c.2.- Proves:

Els mètodes i els elements de qualificació seran com a mínim els següents aspectes:

LLOC DE TREBALL A PROMOCIONAR	COMUNS	ESPECÍFIQUES
Cap d'Equip Cap Administratiu	I. Prova d'aptitud: - Prova teòrica i/o - Prova pràctica	III. Avaluació de Competències IV. Entrevista
Inspector Nivell I Administratiu Nivell I	II. Full de valoració de l'acompliment realitzada per el responsable directe del candidat.	

d) Qualificades les proves es constituirà un Tribunal, format per dos membres de la representació de l'empresa i dos membres del Comitè d'empresa o, en el seu defecte, per dos delegats de personal que siguin designats per la representació legal dels treballadors, a efectes de ratificar el resultat total de les puntuacions assignades a cada prova. Així com a determinar el nom de l'empleat a promocionar.

e) En igualtat de coneixements tindran preferència els aspirants de l'empresa a els aliens a aquesta, i entre aquells els pertanyents al mateix centre o departament on existeixi la vacant. En els casos que no es doni la preferència inclosa en el paràgraf anterior o, donant-se, existissin dos candidats en igualtat de condicions, s'atorgarà la vacant a l'empleat amb major antiguitat.

f) Tots els ascensos es consideraran fets a prova, confirmant-se la designació en el cas de cobertura de llocs de comandament als sis mesos, i en els restants en els tres, a no ser que d'aquest període de prova es dedueixi la falta d'idoneïtat per a la vacant de l'escollit, en tal cas continuarà en la seva situació anterior, convocant-se novament el procés de cobertura de la vacant. La falta d'idoneïtat serà ratificada pel Tribunal Paritari.

g) Des del moment en el que s'ha realitzat l'ascens, i fins i tot estant a prova, d'acord amb el punt 1 apartat f), el treballador que accedeixi a la plaça per a aquesta modalitat rebrà des del primer dia el nivell retributiu corresponent al lloc de treball al qual optava, consolidant-se, el nou lloc, al finalitzar el període de prova establert en cada cas.

Així mateix, en els casos en els que existeixin diferents trams salarials, dins d'un mateix lloc de treball, el treballador es situarà inicialment en el tram salarial més baix, accedint a trams superiors en funció de l'experiència que adquireixi en el propi lloc de treball.

Article 15

Anunci de convocatòries

En els avisos de convocatòria hauran de figurar els següents requisits:

- a) Requisits mínims per a ser candidat
- b) Coneixements que s'exigeixen o titulació requerida.
- c) Grup professional i lloc de treball a ocupar dins de l'empresa.
- d) Centre de treball i torn al que s'opta.
- e) Definició de les funcions bàsiques a ocupar dins del lloc de treball.
- f) Enunciació i contingut bàsic de les proves a realitzar.

Article 16

Classificació professional

1. Els treballadors que estiguin inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni es classificaran en algun dels grups i categories professionals que es defineixen en l'apartat següent, atenent a les funcions que desenvolupin i a l'activitat en les que estiguin assignats, sense perjudici de l'establert a l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

2. La classificació del personal que a continuació es consigna és merament enunciativa sense que suposi l'obligació que existeixin llocs de treball en tots els grups ni en totes les categories relacionades, el que estarà en funció de les necessitats de l'empresa. Així mateix, s'estarà i aplicarà en tot moment al que estableixi el Reglament del Servei d'Inspecció Tècnica de Vehicles.

Personal Administratiu

Tot el personal administratiu que ocupi la seva activitat en les estacions d'ITV, efectuarà les següents tasques administratives:

- Informació i atenció als clients, personal i telefònica.
- Concertació d'inspeccions.
- Recepció i entrada administrativa dels vehicles.
- Entrega de fitxes.
- Cobrament de tarifes.
- Arqueig de caixa.
- Confecció de llistats.
- Arxiu dels informes d'inspecció.
- Recollir la sol·licitud d'obertura d'expedients.
- Altres tasques pròpies del treball administratiu.

Així mateix, i sense menyspreu de l'esmentat anteriorment, el personal administratiu es classificarà mitjançant la següent nomenclatura, en funció de les competències i tasques específiques que hagi de realitzar:

a. Cap Administratiu:

És l'empleat que sota la responsabilitat de la direcció de l'estació, coordina el treball de la resta del personal administratiu, i realitza les tasques administratives citades sota l'epígraf "Personal Administratiu", especialment les complexes i les que requereixen plena iniciativa.

Podrà existir un sol Cap Administratiu per estació sempre que hagi un mínim de 5 (4+1) administratius (sigui, Tècnic Administratiu Nivell 1 o Tècnic Administratiu Nivell 2) en l'estació a jornada completa o equivalent (es calcularà la proporció de les jornades parcials en relació amb la jornada completa. És a dir, si un administratiu treballa ½ jornada, aquest comptarà com a 0,5 a efectes de realitzar el càlcul del nombre d'efectius totals en l'oficina). En el caso de no existir l'esmentat nombre mínim o d'estar absent el cap administratiu, les seves funcions seran realitzades pel Director de l'Estació.

Amb l'objecte d'ocupar correctament la funció de coordinació s'entendrà que aquest realitzarà jornada partida havent, així, de fer coincidir la major part de la seva jornada amb els equips administratius al seu càrrec.

b. Tècnic Administratiu Nivell 1:

És l'empleat que actua sota les ordres d'un Cap Administratiu, si n'hagués, o en defecte d'això del Director de l'Estació d'ITV i que, sota la seva pròpia responsabilitat, realitza amb la màxima perfecció burocràtica treballs que requereixen plena iniciativa.

En les estacions d'ITV, es dedica a efectuar les tasques administratives generals esmentades sota l'epígraf *Personal Administratiu*, així com les tasques administratives complexes i tramita i és capaç de gestionar els expedients d'inspeccions no periòdiques en la seva totalitat, així com taxis (en aquelles estacions en les que existeixin com a tal).

Així mateix, assistirà a la resta del personal i usuaris del servei en els temes relacionats amb els expedients d'inspeccions no periòdiques.

c. Tècnic Administratiu Nivell 2:

És l'empleat amb iniciativa i responsabilitat restringida que, sota la direcció d'un Cap Administratiu o, si procedeix, un Tècnic Administratiu Nivell 1, fa els treballs de caràcter secundari que només exigeixen els coneixements generals de les tasques administratives.

En les estacions d'ITV, es dedica a efectuar les tasques administratives generals citades sota l'epígraf *Personal Administratiu*.

Personal Tècnic

a. Cap d'Equip:

Operari amb nivell de formació de Cicle Formatiu de Grau Superior en Automoció i currículum suficient o bé amb experiència mínima de deu anys i els coneixements necessaris sobre el manteniment i la reparació dels automòbils, reglament general de

vehicles i la legislació aplicable en matèria d'Inspecció de vehicles.

Coordinarà, organitzarà i supervisarà el treball del seu equip seguint les indicacions del Director d'Estació, essent responsable del correcte funcionament i estat de les línies d'inspecció al seu càrrec, del personal de les mateixes, així com del procés d'inspecció. Intervindrà quan sigui necessari en la inspecció del vehicle, resoldrà els dubtes que els hi puguin sorgir als inspectors i els mantindrà al corrent de la normativa i de les pautes d'inspecció, supervisant el nivell de coneixements.

Així mateix, en absència del Director de l'Estació i per delegació d'aquest es responsabilitzarà del correcte funcionament del centre.

b. Tècnic d'Automoció

És el que inspeccionarà els vehicles seguint totes les pautes i procediments d'inspecció establerts per l'Empresa, essent indicades pel Director d'Estació o el Cap d'Equip, utilitzant la maquinària existent per a les inspeccions mecanitzades. Efectua el manteniment dels equips d'inspecció i de les instal·lacions. I podrà, excepcionalment, realitzar tasques administratives.

b.1. Tècnic d'Automoció Nivell 1

Operari amb nivell de formació de Cicle Formatiu de Grau Mitjà o Superior en Automoció o amb el títol de Cap de Taller expedit per la Generalitat de Catalunya o bé amb coneixements amplis i acreditats (5 anys d'experiència) sobre el manteniment o reparació de vehicles en general.

En el cas de les inspeccions visuals realitzarà el dictamen en funció de la seva experiència i coneixements o, si fos necessari, seguint el manual d'inspecció, consultant en cas de dubte al Cap de Equip.

A causa de la seva capacitació i experiència professional realitzarà, habitualment i amb preeminència, funcions d'inspecció dels elements claus de seguretat dels vehicles allà on es requereixi una apreciació visual més analítica i interpretativa del dictamen.

b.2. Tècnic d'Automoció Nivell 2

Operari amb nivell de formació de Cicle Formatiu de Grau Mig o Superior en Automoció o amb el títol de Cap de Taller expedit per la Generalitat de Catalunya o bé amb coneixements amplis i acreditats (2 anys d'experiència) sobre el manteniment o reparació de vehicles en general.

En el caso de las inspecciones visuals realitzarà el dictamen basant-se en els criteris establerts pel manual d'inspecció, i consultant en cas de dubte al Cap d'Equip.

Titulats

És l'empleat que se troba en possessió d'un títol o diploma universitari oficial (Enginyer Tècnic o Diplomata, Enginyer Superior o Llicenciat o, Graduat) o superior,

que està unit a l'empresa per un vincle de relació laboral concertat per raó del títol que posseeix, per a exercir funcions específiques per a les que el mateix l'habilita.

a. Director d'Estació ITV

Titulat de grau mig o superior, responsable del funcionament general de l'estació d'ITV assignada al seu càrrec, tenint en compte les polítiques de qualitat i de prestació del servei establertes per l'Empresa.

b. Director de Departament

Titulat de grau mig o superior que ostenta la representació del departament al seu càrrec i que exerceix les funcions de direcció i gestió ordinària, així com la responsabilitat del funcionament general del mateix.

c. Tècnic de Departament

Titulat de grau mig o superior, que sota la dependència directa del Director de Departament, ostenta la responsabilitat directa de la consecució i orientació dels projectes o serveis que aquest li assigni, així com la realització d'altres tasques de caràcter administratiu.

Article 17

Mobilitat funcional

1. La mobilitat funcional en l'empresa s'efectuarà d'acord a les titulacions acadèmiques o professionals precises per a exercir la prestació laboral, amb respecte a la dignitat del treballador i sense perjudici de la seva formació i promoció professional.

2. La mobilitat funcional per a la realització de funcions, tant superiors com inferiors, no corresponents al grup professional només serà possible si existeixen, a més a més, raons tècniques o organitzatives que la justifiquen i per el temps imprescindible per a la seva atenció. L'empresari haurà de comunicar la seva decisió i les raons d'aquesta als representants dels treballadors.

En el cas d'encomana de funcions superiors a les del grup professional per un període superior a sis mesos durant un any o vuit durant dos anys, el treballador podrà reclamar l'ascens, si a això no obsta allò disposat en conveni col·lectiu o, en tot cas, la cobertura de la vacant corresponent a les funcions per ell realitzades conforme a les regles en matèria d'ascensos aplicables a l'empresa, sense perjudici de reclamar la diferència salarial corresponent. Aquestes accions seran acumulables. Contra la negativa de l'empresa, i previ informe del comitè o, en el seu cas, dels delegats de personal, el treballador podrà reclamar davant la jurisdicció social.

Així mateix, en el cas d'encomana de funcions inferiors l'empresari haurà de comunicar aquesta situació als representants dels treballadors.

3. El treballador tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, excepte en los casos d'encomana de funcions inferiors, en els que mantindrà la retribució d'origen. No cabrà invocar les causes d'acomiadament objectiu d'ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació en els supòsits de realització

de funcions distintes de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional.

CAPÍTOL IV.- Període de prova i contractació

Article 18

Període de prova d'ingrés

1. Podrà concertar-se per escrit un període de prova, que en cap cas podrà excedir de sis mesos per als titulats, ni de tres mesos per a la resta de treballadors.
2. Durant el període de prova el treballador tindrà els drets i obligacions corresponents al seu grup professional i al lloc de treball que ocupi, com si fos de la plantilla, excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que podrà produir-se a instància de qualsevol de les parts durant el seu transcurs.
3. Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes, computant-se el temps dels serveis prestats en l'antiguitat del treballador en l'empresa. La situació d'incapacitat temporal que afecti al treballador durant el període de prova interromp el còmput del mateix sempre que es produeixi acord entre ambdues parts.

Article 19

Contracte de durada determinada

1. La durada màxima del contracte per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excessos de comandes, previst en l'article 15.1.b) del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, serà de dotze mesos dins d'un període de divuit mesos. En cas de que aquests contractes es concertin per un període de temps inferior al màxim, podran ser prorrogats per mitjà d'acord de las parts, per una sola vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir del límit màxim establert en el paràgraf anterior. En aquests contractes eventuais per circumstàncies de la producció, els períodes de prova establerts en l'article 19.1 es reduiran a la meitat.
2. El contracte de durada determinada establert en l'article 15.1.a) del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, haurà de contenir per a la seva validesa l'especificació o identificació suficient, amb precisió i claredat del servei o projecte que constitueixi en el seu objecte. En cas contrari, s'entendrà que el contracte s'ha subscrit per temps indefinit.
3. En quant a l'encadenament de contractes, les empreses subjectes a aquest Conveni Col·lectiu estaran a allò disposat en la normativa aplicable.

CAPÍTOL V.- Jornada

Article 20

Jornada laboral

1. S'estableix la següent jornada anual per als anys 2013 - 2015:

	Jornada de Dilluns a Divendres	Jornada de Dilluns a Dissabte
2013	1788	1768
2014	1788	1768
2015	1788	1768

La distribució setmanal de la jornada anual podrà pactar-se amb els representants dels treballadors a l'empresa, tenint en compte que, en cap cas, es podran realitzar més de nou hores ordinàries diàries de treball efectiu, sense perjudici de la possible distribució irregular de la jornada establerta en els termes de l'apartat 9 d'aquest article. D'acord amb l'establert en l'article 37.2 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, cap festa laboral serà recuperable.

2. Sense perjudici de la jornada anual pactada en aquest article, es mantindrà la bossa horària destinada a formació en aquelles empreses en les que estigués pactada la mateixa amb anterioritat a la vigència del present Conveni.

3. Els dissabtes precedits d'un festiu no seran laborables a tots els efectes.

4. Es podrà realitzar un descans efectiu de 20 minuts en aquelles jornades de treball de durada no inferior a 6 hores ininterrompudes.

5. Les empreses que tinguin establerta jornada intensiva durant l'estiu no podran passar les 36 hores setmanals durant el període que la tinguin implantada, sense perjudici de la possible distribució irregular de la jornada establerta en els termes de l'apartat 9 d'aquest article.

6. La jornada laboral dels dies 24 i 31 de desembre no seran laborables ni recuperables i, per tant, en el còmput anual establert en l'anterior apartat 1, ja s'ha tingut en compta aquesta circumstància.

7. Tot treballador desplaçat a un altre centre de treball per raó de servei, s'atindrà a l'horari del centre de treball de destí, si bé, quant al còmput de les hores treballades durant el temps del seu desplaçament, es respectaran les existents en el seu centre d'origen.

8. Quan de les 14 festivitats que anualment comprèn el calendari oficial, segons l'article 37.2 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, almenys tres d'elles coincideixin en dissabte o diumenge sense ser traslladada a un altre dia de la setmana, la jornada màxima de treball efectiu citada a l'anterior apartat 1 d'aquest article es reduirà per a aquest any en 8 hores.

9. En virtut de l'establert a l'article 34.2 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors sobre la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any, les empreses subjectes a aquest Conveni Col·lectiu podran distribuir de manera irregular al llarg de l'any 90 hores de la jornada de treball per empleat.

Aquesta distribució haurà de respectar, en tot cas, els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos en la Llei. Així com, tenir en compta les consideracions específiques recollides en l'Estatut dels Treballadors al respecte de les situacions protegides.

Les empreses subjectes a aquest Conveni Col·lectiu establiran els Calendaris Laborals en el mes d'Octubre, comunicant-se la distribució de les "Hores Vall" i les "Hores de Disposició" en els següents mesos:

- Octubre: Concreció del període de Desembre-Gener i Campanya de Nadal.
- Gener: Concreció del període de Febrer-Maig i Campanya de Setmana Santa.
- Maig: Concreció del període de Juny-Octubre i Campanya d'Estiu.

Les hores a distribuir per empleat seran 3 per dia amb un màxim de 10 hores diàries de treball efectiu.

Excepcionalment, i en cas de que l'empleat hagi de prestar les esmentades hores en un altre centre de treball diferent a l'habitual, les hores a disposar es comptabilitzaran a raó de 4 hores per dia per empleat, essent una d'aquestes hores la invertida en el desplaçament, amb un màxim de 10 hores diàries de treball efectiu.

Exclusivament, i només per a aquells empleats que exerceixin hores relatives a la distribució irregular de la jornada durant el mes d'Agost, Setmana Santa i Nadal, es compensarà als mateixos per mitjà d'una gratificació corresponent al 15% de l'import de l'hora normal, sense perjudici de la compensació en temps lliure equivalent de l'esmentat període.

Article 21

Vacances

1. Tots els treballadors al servei de l'empresa gaudiran de vint-i-dos dies laborables.
2. Les vacances s'iniciaran sempre en dia laborable i s'acabaran el dia immediatament anterior al de reincorporació al treball, excepte en les empreses que tinguin establerts un període fixe anual para vacar la totalitat dels seus treballadors.
3. Excepte en el supòsit de període fixe anual, previst en l'apartat anterior, el període de vacances podrà ser fraccionat per acord entre empresa i treballador, establint-se un període mínim continuat, per any, de catorze dies naturals, almenys, equivalents a deu o onze dies continuats laborables en funció de que la jornada laboral individual sigui de Dilluns a Divendres o de Dilluns a Dissabte, respectivament, sempre que el treballador així ho sol·liciti a l'empresa amb l'antelació prevista en l'apartat 3 de l'article 38 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Article 22

Permisos retribuïts

1. Els treballadors, previ avis i justificació, podran absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i per el temps següent:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Dos dies per naixement de fill i per la defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, excepte en el cas de defunció del cònjuge, pares o fills en el que el permís serà l'establert en el següent incís c). Quan, amb aquest motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament a aquest efecte de més de dos-cents kilòmetres, per cada un dels viatges d'anada i retorn, el termini serà de quatre dies.
- c) Quatre dies en els casos de defunció del cònjuge, pares o fills, estant inclosos en aquest temps els possibles desplaçaments.
- d) Un dia per trasllat de domicili habitual.
- e) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, podrà l'empresa passar al treballador afectat a la situació d'excedència forçosa. En cas de que el treballador per compliment del deure o compliment del càrrec percebi una indemnització, aquesta es descomptarà del salari que tingués dret en l'empresa.
- f) Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts en la Llei i en el present Conveni.

2. Si la treballadora decidís substituir el permís per lactància d'un fill menor de nou mesos (previst en l'art. 37.4 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors), optant per l'acumulació del dret a una hora diària d'absència del treball en jornades complertes de lliurança, aquestes s'hauran de gaudir de forma ininterrompuda immediatament a continuació de la suspensió per part prevista en l'art. 48.4. del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, essent el màxim total de temps que es podrà veure incrementat aquest descans maternal, en 14 dies naturals ininterromputs.

En el caso de que la treballadora extingís el contracte de treball abans de que el fill compleixi els 9 mesos, l'empresa podrà deduir de la liquidació que correspongui a la treballadora la quantia corresponent als permisos per lactància no consolidats, gaudits anticipadament, que s'hagin pogut acumular a la suspensió per maternitat legalment establerta.

3. Els empleats de les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu podran gaudir d'un dia de lliure disposició, sota els següents paràmetres:

- La fixació del dia de lliure disposició es farà conjuntament amb el responsable del centre de treball o departament de l'empleat que el vulgui gaudir.
- No es podrà gaudir del dia de lliure disposició:
 - o Durant el mes de juliol, ni
 - o Durant el període de vacances fixat en el calendari laboral del centre de treball.

4. Unions estables de parella:

Es reconeixen els mateixos drets que el Conveni contempla per als cònjuges en matrimoni, a les persones que no havent-se casat, conviuen en unió afectiva, estable y duradora, prèvia justificació d'aquests extrems per mitjà de certificació d'inscripció en el corresponent registre oficial de parelles de fet. L'esmentada certificació podrà substituir-se, en aquelles poblacions on no existeixi registre oficial, per mitjà d'acta notarial.

Així mateix, s'els hi reconeix expressament que els sigui d'aplicació allò regulat en l'apartat 1 lletra a) tenint dret a gaudir de quinze dies naturals de permís per *matrimoni*, entenent-se per això, als efectes del present Conveni, la subscripció pública davant notari en els termes referenciats anteriorment, considerant-se el primer dels 15 dies naturals a gaudir, el de la data de la signatura de l'escriptura a efectes de la mateixa. L'acreditació del dret al permís s'efectuarà amb posterioritat a la data de la citada signatura i dins dels 20 dies naturals posteriors a la mateixa, sense el perjudici que amb 7 dies d'antelació a la signatura de l'escriptura i mitjançant escrit, acrediti la data de celebració de la mateixa per mitjà de fotocòpia del documento realitzat a aquests efectes per notari, i la deguda exhibició de l'original del mateix per a la seva verificació.

En cap cas, el gaudi del permís retribuït per matrimoni comportarà un nou dret a gaudir d'allò establert en l'article 37.3.a) de l'Estatut dels treballadors, per el fet de que la unió estable de parella contregui matrimoni. A aquests efectes, es considera gaudit aquest permís, amb la finalitat d'evitar la duplicitat del mateix.

A aquests efectes s'haurà de tenir en compte les següents accepcions:

Quan s'estigui davant una unió estable s'haurà de manifestar a l'escriptura pública que no s'ha formalitzat altre amb anterioritat acollint-se a la citada Llei, que no es tingui descendència comú i que no existeixen més de dos anys de convivència matrimonial. Amb la finalitat d'evitar reclamació de drets susceptibles d'obtenir-se en qualsevol moment temporal, com pot ser el permís per matrimoni, no es considerarà unió estable de parella, tot i complir amb els requisits anteriorment citats, aquelles que havent atorgat anterior escriptura pública acollint-se a la Llei, duguin més de dos anys de convivència matrimonial o tinguin descendència comú.

No son vàlides, a l'efecte del present Conveni Col·lectiu i del gaudi dels drets que en el mateix es preveuen, les unions estables de parella que acreditin de manera distinta a la formalització de la unió per escriptura pública i amb la manifestació expressa que s'acullen a la Llei 10/1998 de 15 de juliol del Parlament de Catalunya.

Els que a la signatura d'aquest Conveni tinguin la consideració d'unio estable de parella, de conformitat amb el que disposa la Llei 10/1998 de 15 de juliol del Parlament de Catalunya, hagin formalitzat o no en escriptura pública aquesta unió estable, no podrà gaudir dels drets que expressament s'estableixin en el present article si el fet causant ja s'ha produït.

En el cas d'unions estables de parelles que havent formalitzat la citada escriptura, no hagin transcorregut 5 anys des de la formalització en escriptura pública d'una anterior unió estable de parella o no estiguin divorciats, en cas d'haver contret matrimoni, no podran gaudir d'aquests permisos.

La present equiparació, a efectes d'allò disposat en el present Conveni Col·lectiu, no pot tenir efectes retroactius, i no permet reclamació per fets causants que s'hagin produït amb anterioritat a la signatura del mateix.

Article 23

Conciliació de la vida familiar i laboral

En allò relatiu als drets i deures dels treballadors amb responsabilitats familiars, les respectives parts de la relació laboral hauran de tenir en compte les normes que al respecte estableixi la Llei de conciliació de la vida familiar i laboral vigent a cada moment.

Article 24

Permisos sense sou

1. Els treballadors que compten amb una antiguitat mínima d'un any a l'empresa, tindran dret a gaudir de permís sense sou per un màxim d'un mes i per una sola vegada a l'any.

2. Alternativament, aquest permís serà fraccionable en dos períodes màxims de quinze dies naturals, un en cada semestre de l'any.

3. Excepte en els casos en els que en que aquests es destinin a la formació, d'acord amb allò previst en l'article 26.1 del present Conveni, les empreses podran denegar la concessió d'aquests permisos quan en les mateixes dates es trobin gaudint-los el següent nombre de treballadors:

Empreses d'1 a 20 treballadors: un treballador.

Empreses de 21 a 50 treballadors: dos treballadors.

Empreses de 51 a 100 treballadors: tres treballadors.

Empreses de més de 100 treballadors: més del 3% del personal.

En aquests casos, el nombre de treballadors indicat no podrà pertànyer a un mateix departament o centre de treball de l'empresa.

Article 25

Excedències

En virtut de l'article 46 de l'Estatut dels treballadors i de la disposició addicional dècim primera de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes o disposició que la substitueixi, s'estableix que:

1. L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat meritada durant la seva vigència, es concedirà per motius de designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

2. El treballador amb una antiguitat mínima d'un any en l'empresa té dret a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i no superior a cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada per el mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

3. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per a atendre la cura de cada fill, tant quan sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com pre-adoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, si procedeix, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys els treballadors per a atendre la cura d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puguin valer-se per sí mateix, i no ocupi activitat retribuïda. L'excedència contemplada en el present apartat, el període de durada del qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones.

No obstant, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret per el mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al que, si procedeix, es vingués gaudint.

El període que el treballador romangui en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest article serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, la participació en aquesta formació haurà de ser convocada per l'empresari, especialment amb motiu de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant, quan el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si se tracta de categoria especial.

4. Així mateix, podrà sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència a l'empresa els treballadors que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

5. El treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva, que hagués o es produeixin en l'empresa.

Article 26

Formació

1. El treballador tindrà dret:

- a) A gaudir dels permisos necessaris per a concórrer a exàmens, així com la preferència a escollir torn de treball, si tal és el règim instaurat en l'empresa, quan cursi amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.
- b) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.

2. En tots els casos contemplats en l'apartat anterior, la direcció de l'empresa podrà exigir la presentació de certificats del centre d'ensenyament que acreditin

l'assistència de l'interessat. La falta d'assistència a aquests cursos, amb caràcter reiterat, suposarà la supressió dels beneficis que en aquest article s'estableixen.

3. Les empreses donaran coneixement anualment a la representació legal dels treballadors, dels costos aplicats a la formació durant l'exercici econòmic.

4. Tots els treballadors tindran accés als cursos de formació en la mesura en la que reuneixin els requisits exigits en la corresponent convocatòria.

5. Les empreses que dediquen despeses a formació podran disposar d'un comitè de formació, del que formaran part, almenys, dos representants designats per el comitè d'empresa o delegats de personal, sense que sigui necessari que aquests representants siguin vocals d'aquest Comitè d'empresa o delegats de personal. La missió d'aquest Comitè serà la d'assessorar i garantir una visió global del conjunt de la formació dins de l'empresa, facilitant sobre tot l'adaptació dels treballadors als canvis tecnològics.

6. Les empreses que obtinguin fons públics especialment per a la formació, hauran de disposar obligatòriament d'un comitè de formació, que participarà en l'elaboració del pla anual que realitzi la direcció de l'empresa amb aquests fons per a la formació dels treballadors.

A aquests efectes, la direcció posarà a disposició del Comitè de formació el pla anual de formació, amb almenys quinze dies d'antelació a la presentació d'aquest pla en la Fundació Tripartita per a la Formació en l'Ocupació. L'Esmetat comitè rebrà la informació que la direcció de l'empresa estigui obligada a facilitar en virtut de l'establert legalment. El referit comitè estarà format de forma paritària per dos representants designats per la direcció de l'empresa i altres dos nomenats, d'entre els seus membres, per el comitè d'empresa o delegats de personal.

Les sol·licituds dels permisos individuals de formació finançats per la Fundació Tripartita per a la Formació en l'Ocupació es regirà per l'establert en el corresponent Acord Nacional de Formació Continua al que es refereix la Disposició Addicional I del present Conveni.

CAPÍTOL VI.- Salaris

Article 27

Antiguitat

L'antiguitat es regirà, per a tots els empleats, per les normes que es disposa en els paràgrafs següents:

- a) Les bonificacions per anys de servei, com a premi de vinculació a l'empresa respectiva, consistiran en nou triennis, l'import de cada un d'aquests se reflexa en la taula Annex 3 per a cada un dels llocs existents en les taules salarials del present Conveni.
- b) Els triennis es reportaran a partir de l'1 de gener de l'any que es compleixin i tots ells s'abonaran conforme a l'última categoria.

L'antiguitat s'incrementarà per als anys 2013-2015 segons l'establert a continuació:

Any	Increment Antiguitat
2013	1,75%
2014	0,6%
2015	0,6%

Així mateix, i exclusivament per a l'any 2014 i 2015, en cas de produir-se una actualització amb caràcter general de totes les tarifes relatives al servei de la Inspecció Tècnica de Vehicles en la CCAA de Catalunya, l'increment de l'“antiguitat” correspondrà al percentatge equivalent a la variació de l'Índex de Preus al Consum real a nivell nacional a 31/12/2013 i 31/12/2014, respectivament. Quedant, així, sense efecte l'establert en la taula precedent per als anys 2014 i 2015, sempre que aquest percentatge sigui superior al 0,6% establert en l'esmentada taula.

Article 28

Retribucions

Els salaris i remuneracions establerts en el present Conveni, tenen caràcter de mínims, pudent ser millorat per concessió de les empreses o contractes individuals de treball.

Article 29

Pagament mensual

Com a norma general, el pagament de salaris s'efectuarà mensualment.

Article 30

Increment salarial

S'estableix un increment salarial (salari brut anual, exceptuant el concepte d'antiguitat) per als anys 2013-2015 de:

Any	Increment Salarial
2013	1,75%
2014	0,6%
2015	0,6%

Per a l'any 2014 i 2015, en cas de produir-se una actualització amb caràcter general de totes les tarifes relatives al servei de la Inspecció Tècnica de Vehicles en la CCAA de Catalunya, l'increment del "salari brut anual sense antiguitat" correspondrà al percentatge equivalent a la variació de l'Índex de Preus al Consum real a nivell nacional a 31/12/2013 i 31/12/2014, respectivament. Quedant, així, sense efecte l'establert en la taula precedent per als anys 2014 i 2015, sempre que aquest percentatge sigui superior al 0,6% establert en l'esmentada taula.

Article 31

Taules de nivells salarials

Els conceptes salarials descrits en la taula annexa, s'incrementaran anualment en els mateixos percentatges i criteris que els establerts en l'article 30 del present Conveni. (Veure taula annexa I i II)

Article 32

Salari brut anual: conceptes retributius.

Els conceptes retributius fixos establerts per a tot el personal afectat en el present Conveni Col·lectiu seran:

- Conceptes establerts en Taules Salarials
 - . Salari base
 - . Complement de lloc de treball
 - . Complement experiència
- Complement ad personam: Aquest concepte englobarà totes aquelles quantitats retributives fixes que excedeixin del salari anual establert en les Taules Salarials del present Conveni, per a cada un dels empleats.
- Antiguitat (veure art. 27 del present Conveni)

Article 33

Distribució del salari anual i pagues extraordinàries

1. Els imports anuals recollits en les taules salarials es distribuïran en dotze mensualitats naturals, més una paga extraordinària en el mes de juliol i un altre al Nadal.

2. Les pagues extraordinàries d'estiu y Nadal es faran efectives entre els dies 20 i 30, ambdós inclosos i en proporció al temps treballat en el semestre natural anterior a la de juliol i en el segon semestre de l'any per a la corresponent a Nadal.

La fracció del mes es computarà com a mes complert.

3. Les empreses que vinguessin distribuint el salari brut anual en un major nombre de pagues a l'any que les establertes en l'apartat 1 del present article, podran continuar mantenint el nombre d'aquestes.

Article 34

Treball nocturn

El treball nocturn, entenent per tal l'efectuat entre les vint-i-dos hores i les sis del matí, es retribuirà en un 90 per cent més del salari base fixat en l'Annex 1 del present Conveni, excepte per al personal subjecte al sistema de torns i per al contractat expressament per a la realització d'un horari nocturn.

Article 35

Hores extraordinàries

Les parts signants del present Conveni acorden la conveniència de reduir al mínim indispensable la realització de les hores extraordinàries.

Les hores extres es compensaran a raó de l'hora ordinària incrementada en el cinquanta per cent.

Així mateix, si previ acord per escrit entre empresa i treballador, la compensació de les hores extres es realitzarà amb temps equivalents de descans, aquesta es durà a terme per mitjà de l'acumulació d'hores fins a completar, almenys, el temps equivalent a una jornada, que es gaudirà dins del mateix any natural en el que s'hagin realitzat les hores extraordinàries o, como a màxim, en la primera setmana del mes de gener de l'any següent, sense perjudici de l'establert a efectes del còmput del màxim d'hores extraordinàries de conformitat amb l'article 35.2 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

La direcció de l'empresa informará periòdicament al comitè d'empresa o als delegats de personal sobre el nombre d'hores extraordinàries realitzades, especificant les causes i, si es necessari, la distribució per a seccions o departaments.

Així mateix, en funció d'aquesta informació i dels criteris anteriorment assenyalats, l'empresa i els representants legals dels treballadors determinaran el caràcter i la naturalesa de les hores extraordinàries. Només es consideraran com extraordinàries les hores que excedeixin de la jornada setmanal ordinària quan aquesta s'hagi pactat amb els representants dels treballadors conforme a l'article 20.

Article 36

Dietes i desplaçaments

L'import de la dieta serà de 11,43 euros/dia en concepte de dieta per a dinar o sopar i de 54,14 euros/dia en cas de dieta complerta (esmorzar, dinar, sopar i pernocta). En el cas de la dieta complerta, l'empleat podrà escollir entre el cobrament de la dieta o l'abonament de les esmentades despeses.

Quan amb tal motiu l'empresa tingués que abonar els imports ocasionats per l'esmorzar, el dinar, el sopar i la pernocta, sol·licitarà a l'empleat la presentació dels justificants de pagament dels mateixos.

La no aportació d'aquests, eximirà a l'empresa del seu pagament.

2. Quan, amb motiu d'un viatge de servei, l'empresa autoritzi l'ús del vehicle propi del treballador, aquest tindrà dret a percebre, com a despeses de locomoció la quantitat de 0,22 euros per kilòmetre recorregut, més, excepte en els casos que l'empresa aboni major import per kilòmetre recorregut, les despeses de peatge i aparcament que es justifiquin.

3. La mobilitat geogràfica dels treballadors tindrà les limitacions i es regirà pel que estableixen les normes contingudes en el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

4. En els viatges de servei que originin desplaçaments a diferent localitat d'un màxim de tres dies complerts, la quantia de la dieta indicada en l'apartat 1 s'incrementarà en un vint-i-cinc per cent.

Els imports corresponents a dietes i kilometratge s'incrementaran per als anys 2013-2015 segons l'establert a continuació:

Any	Increment Dietes i km
2013	1,75%
2014	0,6%
2015	0,6%

Així mateix, i exclusivament per a l'any 2014 i 2015, en cas de produir-se una actualització amb caràcter general de totes les tarifes relatives al servei de la Inspecció Tècnica de Vehicles en la CCAA de Catalunya, l'increment dels imports corresponents a "dietes" i "kilometratge" correspondrà al percentatge equivalent a la variació de l'Índex de Preus al Consumo real a nivell nacional a 31/12/2013 i 31/12/2014, respectivament. Quedant, així, sense efecte l'establert en la taula precedent per als anys 2014 i 2015, sempre que aquest percentatge sigui superior al 0,6% establert en l'esmentada taula.

6. Les empreses respectaran les quantitats superiors que es vinguessin abonant, abans de la signatura del present Conveni, sobre els conceptes descrits sota aquest article.

CAPÍTOL VII.- Beneficis socials

Article 37

Prestacions per malaltia i accident de treball

A banda de l'establert en la Llei de la Seguretat Social sobre indemnitzacions, es respectaran les condicions més beneficioses que, en virtut de costum o concessió espontània de les empreses, estiguin establertes.

2. Les empreses afectades por aquest Conveni, des del primer dia de la corresponent baixa, inclusivament, en malalties de més de 30 dies, complementaran les prestacions de la incapacitat temporal (IT) por malaltia o accident de treball fins el 100 por 100 del salari durant un termini màxim de divuit mesos a partir de la baixa.

3. Els empleats estan obligats, excepte impossibilitat manifesta i justificada, a donar trasllat als seus empleadors de la comunicació de baixa mèdica de la Seguretat Social dins de les quaranta-vuit hores següents a que l'esmentada baixa s'hagi produït. Així mateix, aquests hauran d'entregar, puntualment i dins els terminis previstos legalment, a l'empresa els successius partes de confirmació i consegüent alta.

En el transcurs de l'esmentada baixa i dins dels terminis previstos legalment, els empleats s'hauran de sotmetre, també, al seguiment mèdic de la baixa realitzat per l'Entitat Gestora o Mútua, així como a ser reconeguts, a aquests efectes, per el metge que aquest organisme designi, amb la finalitat de que aquest confirmi i realitzi el seguiment de l'evolució de la baixa, respectant en tot cas el dret a la intimitat i a la dignitat dels empleats, garantint així la confidencialitat de les informacions referents al seu estat de salut. La negativa infundada de l'empleat al seguiment i reconeixement de la baixa donarà lloc a que es sotmeti la qüestió a la Inspecció Mèdica de la Seguretat Social, el dictamen del qual serà decisiu.

Article 38

Serveis propis d'empresa

Les revisions dels vehicles de propietat directa de la unitat familiar fiscal d'ús privat i particular seran gratuïtes, subjectes a la disponibilitat horària de las estacions i assumint l'empleat els impostos que corresponguin a la consideració d'aquest benefici com a retribució en espècie.

Entenent-se com a unitat familiar fiscal a la parella més els fills d'aquests menors de 25 anys.

Article 39

Assegurança complementària d'accidents de treball

1. Per a cobrir els riscos dels viatges de servei, la direcció de l'empresa concertarà l'establiment d'una assegurança d'accidents, complementari a l'obligatori, sempre que no es disposi en vigor d'algun altre assegurança de més àmplia cobertura.

El capital assegurat no serà mai inferior a vint-i-dos mil euros, i cobrirà les contingències de mort, incapacitat permanent absoluta i gran invalidesa, derivades d'accident de treball.

2. La indemnització convinguda a l'apartat 1 anterior, tindrà en tot cas la consideració de percepció a compte de qualsevol de les quantitats que poguessin ser reconegudes al treballador com a conseqüència de responsabilitats econòmiques que s'imputin a l'empresa per accident, essent, per tant, deduïble d'aquelles.

CAPÍTOL VIII.- Extinció

Article 40

Dimissió del treballador

En cas de dimissió del treballador del seu lloc de treball en l'empresa, haurà d'avisar per escrit a la direcció de la mateixa amb una antelació mínima de quinze dies laborables a la data de la baixa. Si no es realitzés aquest preavís, sempre que la empresa acrediti l'existència d'un dany o perjudici per a l'organització del treball, perdrà l'interessat la part proporcional de les pagues extraordinàries de juliol o Nadal que estiguessin meritades, com a rescabament dels danys i perjudicis que, aquesta omisió del termini, ocasioni a l'empresa. L'Establert en el paràgraf precedent s'entén sense perjudici de la indemnització prevista en els supòsits que contempla l'article 21 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL IX.- Prevenció de riscos laborals

Article 41

Prevenció de riscos laborals. Comissió de Seguretat i Salut en el Treball.

Delegats de prevenció

1. Les parts signants del present Conveni son plenament conscients de la importància que te preservar la vida humana i el dret a la integritat física de tots els que intervenen amb el seu treball en el procés productiu d'aquest sector. I, és por aquest motiu que criden l'atenció molt especialment als destinataris d'aquest Conveni, per a que compleixin i facin complir les normes de prevenció de riscos laborals establertes per la legislació vigent en la matèria, extremant la vigilància de les obligacions legals de prevenció que tenen les empreses i les normes establertes de compliment per part dels seus treballadors i de les instruccions que a aquest respecte rebin els mateixos.

2. De conformitat amb el previst a l'article 35 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, i quan no existeixin representants legals dels treballadors, els treballadors podran escollir, per majoria simple, a qui hagi d'ocupar la comesa de delegat de prevenció, procurant sempre que tingui una adequada formació en la matèria.

3. Es constituirà una Comissió Sectorial de Seguretat i Salut en el Treball, que queda integrada per quatre representants de cada una de les dues parts signants del present Conveni, y que seran designats per les respectives organitzacions signants, una vegada aquest entri en vigor. El reglament de funcionament d'aquesta comissió sectorial tindrà el mateix contingut que el del comitè paritari (previst en l'article 9 d'aquest Conveni) amb l'excepció precisa dels membres que la integren. Les funcions de la comissió sectorial seran les d'estudi, proposta i execució si es necessari de les accions en matèria de prevenció de riscos laborals, dins del sector, que puguin finançar-se amb assignacions de recursos fetes per la Fundació per a la Prevenció de Riscos Laborals o institucions similars que les convoquin i concedeixin, sempre que aquestes accions siguin acordades en el si de la Comissió Sectorial.

Article 42

Treballs en pantalles

1. Es denominen pantalles de dades i/o de visualització al conjunt terminal-pantalla de rajos catòdics, que permeten una gran informació (caràcters o símbols a gran velocitat), unides a un teclat numèric i/o alfabètic.

2. Els locals i llocs de treball en els que s'utilitzin les pantalles de dades han d'estar dissenyats, equipats, mantinguts i utilitzats de tal forma que no causin danys als usuaris de les mateixes.

3. El lloc de treball, així com el mobiliari principal i auxiliar haurien de situar-se de manera que evitin qualsevol perjudici a la salut o fatiga addicional en la pròpia del compliment de l'activitat.

4. En la utilització de les esmentades pantalles de dades es tindrà especial cura en el compliment de les normes vigents a cada moment.

CAPÍTOL X.- Drets sindicals

Article 43

Drets dels representants dels treballadors

Els representants legals dels treballadors podran acordar l'acumulació trimestral o mensual de les hores sindicals a favor d'un o més membres del Comitè, delegats de personal i delegats sindicals, que pertanyin a la seva respectiva central sindical, sense superar el màxim total legal o convencional.

Acordada l'acumulació, prèviament a la seva posada en pràctica, aquesta haurà de ser comunicada per escrit a la direcció de l'empresa amb un preavís de tres dies laborables a la data d'inici del permís. En aquelles empreses que ja tinguessin pactada aquesta acumulació, se'ls hi respectaran els termes de la mateixa.

Els representants sindicals que participin a les comissions negociadores de Conveni col·lectiu, els quals mantinguin la seva vinculació com a treballadors actius en alguna de les empreses, tindran el dret a la concessió dels permisos retribuïts necessaris per a l'adequat exercici del seu treball com a negociadors, sempre que l'empresa a la que pertanyin estigui afectada per l'esmentada negociació.

Article 44

Comitès d'empresa. Mitjans telemàtics

1. A més a més de les competències que s'estableixen en l'article 64 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i sempre amb l'observança del sigil professional previst a l'article 65 del mateix, els Comitès d'empresa disposaran de les següents:

- a) Ser informat trimestralment sobre l'evolució dels negocis de l'empresa.
- b) Anualment tenir a la seva disposició el balanç, el compte de resultats i la memòria de l'entitat.
- c) Amb caràcter previ a la seva execució per l'empresari, a ser informat dels tancaments totals o parcials de l'empresa o centre de treball.
- d) Ser informat del moviment d'ingressos i cessaments, així com sobre els ascensos.
- i) Exercir una tasca de vigilància sobre la qualitat de la docència i l'efectivitat de la mateixa en els centres de formació i capacitació, que, si procedeix, tingués l'empresa.
- f) Col·laborar amb la direcció de l'empresa per a aconseguir el compliment de quantes mesures procurin el manteniment i l'increment de la productivitat de l'empresa.
- g) En els processos de selecció de personal, vetllarà no només per el compliment de la normativa vigent o paccionada, si no també per l'observança dels principis de no discriminació, igualtat de sexe i foment d'una política racional d'ocupació.

2. Cas d'així convenir a ambdues parts, es podrà acordar en el si de l'empresa la utilització per part dels representants legals dels treballadors a l'empresa dels mitjans telemàtics propietat de la mateixa, així com les condicions per al seu ús.

CAPÍTOL XI.- Subrogació

Article 45

Subrogació

Amb la finalitat de garantir i contribuir al principi d'estabilitat de l'ocupació, la subrogació del personal entre qui es subrogui, per mitjà de qualsevol de les modalitats de contractació de gestió de serveis públics o privats, contractes d'arrendament de serveis o d'altre tipus, en l'activitat regulada en l'àmbit funcional d'aquest Conveni Col·lectiu Sectorial, es durà a terme en els termes indicats en el present article. En qualsevol cas, no es produirà la desvinculació dels treballadors de l'empresa o centre de treball anterior, fins que no sigui efectiva l'adscripció de la nova adjudicatària.

Des d'ara, els termes habilitació o autorització englobaran amb caràcter genèric qualsevol modalitat de contractació, tant pública com privada, i identificarà una activitat concreta que passa a ser realitzada per una determinada empresa, societat o organisme públic o privat.

1. En tots els supòsits de finalització, pèrdua, rescissió, cessin o rescat de l'autorització, així com respecte de qualsevol altre figura o modalitat que suposi la subrogació entre entitats, persones físiques o jurídiques, que duguin a terme l'activitat que es tracti, els treballadors de l'empresa o centre de treball subrogat sortint passaran a ser adscrits al nou titular de l'Autorització que vagi a realitzar el servei, respectant aquesta els drets i obligacions dels que gaudiran en l'empresa subrogada.

Es produirà aquesta subrogació, sempre que existeixin els següents supòsits:

- a) Treballadors/es en actiu que realitzen el seu treball en l'Autorització, independentment de la modalitat del seu contracte de treball.
- b) Treballadors/es amb dret a reserva del lloc de treball, i/o aquells que es troben en situació d'Incapacitat Temporal, excedència, vacances, permisos, maternitat o situacions anàlogues.
- c) Treballadors/es amb contracte d'interinitat que substituïen a algun dels treballadors esmentats en l'apartat b. del punt 1 del present article, amb independència de la seva antiguitat i mentre duri el seu contracte.
- d) Treballadors/es de nou ingrés que per exigències d'un nou servei s'hagin incorporat amb conseqüència d'una ampliació de plantilla.
- e) Treballadors/es de nou ingrés que hagin ocupat llocs de treball fixes amb motiu de les vacants que de forma definitiva s'hagin produït en els tres últims mesos anteriors a la finalització de l'Autorització, sempre que s'acrediti la seva incorporació simultània al centre i a l'empresa.
- f) Treballadors/es que ostentin càrrecs de representació, sigui unitàries o sindicals: Entenent que els representants dels treballadors i els delegats sindicals poden ser d'empresa i de centre de treball; en cas de subrogació d'altres contractes la subrogació de la nova empresa respecte d'aquests treballadors es realitzarà tenint en

compte el següent:

Els representants dels treballadors, siguin de caràcter unitari o sindical, que haguessin estat escollits o designats amb motiu de procés electoral referit al centre de treball, objecte de subrogació, conservaran la seva condició i càrrec i els mateixos drets i garanties que tinguessin reconeguts a l'empresa sortint fins el final del seu mandat.

2. Tots els supòsits anteriorment contemplats, s'hauran d'acreditar documentalment per l'empresa o entitat sortint a l'entrant, per mitjà els documents que es detallen:

- . Certificat de l'organisme competent que confirmi que l'empresa està al corrent de pagament de la Seguretat Social.

- . Fotocòpia dels TC1 i TC-2 de cotització a la Seguretat Social dels quatre últims mesos.

- . Relació de personal en la que s'especifiqui: nom i cognoms, domicili, NASS, antiguitat, jornada, horari, vacances i qualsevol modificació d'aquests que s'hagi produït en els quatre últims mesos anteriors, junt amb la justificació de la mateixa. Modalitat de la seva contractació i Especificació del període de mandat si el treballador és representant sindical.

3. Els treballadors/es que no haguessin descansat els dies de vacances, o altres descansos o permisos retribuïts en el moment de produir-se la subrogació, descansaran els que tinguessin pendents en les dates que ho tinguessin previst amb la nova adjudicatària del servei.

4. L'aplicació d'aquest article serà d'obligat compliment per a les parts a les que vincula: empresa cedent, nova adjudicatària i treballador, operant la subrogació tant en els supòsits de jornada completa, com en els de jornada inferior.

No desapareix el caràcter vinculant del present article, en el supòsit de tancament temporal d'un centre de treball que obligui a la suspensió del servei per temps no superior a un any. En aquest cas, aquesta circumstància donarà lloc a promoure un expedient de regulació d'ocupació pel que s'autoritzi la suspensió dels contractes de treball dels empleats que resultin afectats. A la finalització del període de suspensió, aquests empleats tindran reservat el lloc de treball en el centre en qüestió, tot i que en aquesta data s'adjudiqui el servei a un altre empresa.

5. Divisió d'autoritacions: en el caso que una o diverses autoritzacions, l'activitat de les que ve essent realitzada per una o diferents empreses, es fragmentés o dividís en diferents parts, zones o serveis amb la finalitat de la seva posterior adjudicació, passaran total o parcialment a estar adscrits al nou titular aquells treballadors que haguessin prestat serveis a l'empresa sortint en cada una d'aquestes parts, zones o serveis resultants de la divisió produïda, en els termes previstos en el punt 1.e d'aquest article independentment de la seva modalitat de contracte de treball, i tot i que amb anterioritat haguessin prestat serveis en altres zones, contractes o serveis diferents. Es subrogaran els treballadors que es trobin en els supòsits del punt primer que hagin prestat serveis en les zones, divisions i serveis resultants.

6. Agrupacions d'autoritacions: en cas de que diferents autoritzacions, serveis, zones o divisions d'aquelles, s'agrupin en una o vàries, es subrogaran els treballadors que es

trobin en els supòsits del primer punt i que hagin prestat serveis en les zones, divisions o serveis agrupats.

7. Obligatorietat: la subrogació del personal, així com dels documents a facilitar, operaran en tots els supòsits de subrogació de les autoritzacions, parts, zones o serveis que resultin de la fragmentació o divisió de les mateixes, així com en les agrupacions que d'aquestes es poguessin efectuar, inclús tractant-se de les normals subrogacions que es produeixin entre empreses o entitats públiques o privades que duguin a terme l'activitat dels corresponents serveis, i malgrat que la relació jurídica s'estableixi només entre qui adjudica el servei per una part i l'empresa que resulta adjudicatària per un altre, essent d'aplicació obligatòria, la subrogació del personal, en els termes indicats, amb independència de l'aplicació del previst en l'article 44 de l'Estatut dels treballadors.

CAPÍTOL XII.- Règim disciplinari

Article 46

Faltes i sancions

1. Les faltes comeses pels treballadors al servei de les empreses regulades per aquest Conveni es classificaran atenent a la seva importància, reincidència i intenció, en lleus, greus i molt greus, de conformitat amb allò que es disposa en el present article y en les normes vigents de l'ordenament jurídic laboral en el que resultin de pertinent aplicació.

a) Es consideraran faltes lleus:

Tres faltes de puntualitat durant un mes sense que existeixi causa justificada.

La no comunicació, amb l'antelació deguda, de la seva falta al treball per causa justificada, a no ser que provi la impossibilitat de fer-ho.

Falta d'higiene i neteja personal.

Falta d'atenció i diligència amb els clients.

Discussions que repercuteixin en el bon funcionament dels serveis.

Faltar al treball un dia al mes sense causa justificada.

La embriaguesa ocasional.

b) Son faltes greus:

Faltar dos dies al treball sense justificació.

La simulació de malaltia o accident.

Simular la presència d'altre treballador, valent-se de la seva identificació, fitxa, signatura, targeta o mitjà de control.

Canviar, mirar o regirar els armaris i robes dels companys sense la deguda autorització.

Les comeses contra la disciplina en el treball o contra el respecte als seus superiors.

La reincidència en les faltes lleus, excepte les de puntualitat, tot i que siguin de diferent naturalesa, dins d'un trimestre, quan hagin mediat sanciones.

L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada.

La negligència en el treball quan causi perjudici greu.

c) Son faltes molt greus:

Faltar al treball més de dos dies en el mes sense causa justificada. No es considerarà injustificada la falta al treball que derivi de la detenció del treballador, mentre no es tracti de sanció ferma imposada per l'autoritat competent i sempre que el fet de la detenció hagi estat posat en coneixement de la direcció de l'empresa abans d'haver transcorregut quatre dies hàbils d'absència al treball. En qualsevol cas, l'empresa no estarà obligada a abonar els salaris corresponents als dies d'absència al treball per causa de detenció.

El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en les gestions encomanades.

El furt i el robatori tant als altres treballadors com a l'empresa o a qualsevol persona dins dels locals de l'empresa o fora de la mateixa, durant la prestació de serveis.

Queda inclòs en aquest incís el falsejar dades davant la representació legal dels

treballadors, si aquestes falsedats tenen com a finalitat maliciosa el aconseguir algun benefici.

La simulació comprovada de malaltia; inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en màquines, aparells, instal·lacions, edificis, estris i departaments de l'empresa; haver recaigut sobre el treballador sentència dels Tribunals de Justícia competents per delictes de robatori, furt, estafa i malversació, comesos fora de l'empresa, que puguin motivar desconfiança cap al seu autor; la contínua i habitual falta d'higiene i neteja personal, que produeixi queixes justificades dels companys; l'embriaguesa durant el treball; dedicar-se a treballs de la mateixa activitat que impliquin competència a l'empresa, si no intervé autorització de la mateixa; els maltractes de paraula o obra o falta greu de respecte i consideració als caps, companys o subordinats, considerant-se, com a tals les conductes sexistes legalment tipificades com a assetjament sexual, i també les conductes d'assetjament moral legalment tipificades; abandonar el treball en llocs de responsabilitat; la reincidència en falta greu, tot i que sigui de diferent naturalesa, dins del mateix trimestre, sempre que hagin estat objecte de sanció; i altres establerts en l'article 54 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

2. Les sancions que les empreses podran aplicar, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:

a) Faltes lleus:

Amonestació verbal.

Amonestació per escrit.

Suspensió d'ocupació i sou d'un dia.

b) Faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou d'un a deu dies.

Inhabilitació, per termini no superior a un any, per a l'ascens a la categoria superior.

c) Faltes molt greus:

Pèrdua temporal o definitiva de la categoria professional.

Suspensió d'ocupació i sou d'onze dies a dos mesos.

Inhabilitació durant dos anys o definitivament per a passar a altre categoria.

Acomiadament.

Per a l'aplicació de les sancions que antecedeixen es tindrà en compta el major o menor grau de responsabilitat de qui cometi la falta, categoria professional d'aquest i repercussió del fet en els altres treballadors i en l'empresa.

La facultat d'imposar les sancions correspon a la direcció de l'empresa, que posarà en coneixement dels representants legals dels treballadors les que es refereixin a faltes greus o molt greus.

Serà necessària la instrucció d'expedient en la imposició de sancions als treballadors que ostentin càrrecs electius sindicals, i en aquells altres casos establerts en la legislació en vigor o per decisió de l'empresa.

La formació de l'expedient s'ajustarà a les següents normes:

a) S'iniciarà amb una ordre escrita del responsable de l'empresa, amb la designació de l'instructor i del secretari. S'iniciaran les actuacions prenent declaració a l'autor de la falta i als testimonis, admetent quantes proves aportin. En els casos de falta molt greu, si l'instructor ho jutja pertinent, proposarà a la direcció de l'empresa la

suspensió d'ocupació i sou de l'inculpat pel temps que duri la incoació de l'expedient, prèvia audiència dels representants legals dels treballadors.

b) La tramitació de l'expedient, si no s'ha d'aportar proves de qualsevol classe que siguin de llocs diferents en la localitat que s'incoï, s'acabarà en un termini no superior a vint dies. En cas contrari, s'efectuarà amb la màxima diligència, una vegada incorporades les proves en l'expedient.

c) La resolució recaiguda es comunicarà per escrit, expressant les causes que la van motivar, havent de signar per duplicat l'interessat. Cas que es negués a signar, se li farà la notificació davant testimonis.

Les empreses anotaran en els expedients personals dels seus treballadors les sancions per faltes greus o molt greus que se'ls imposin, anotant també les reincidències en les faltes lleus.

La prescripció de les faltes es produirà segons l'establert l'article 60.2 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

Formació a nivell de sector

Les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu son plenament conscients de la transcendència de la formació específica dels treballadors del sector, i ofereixen i continuaran oferint la realització de cursos de formació professional amb la finalitat d'atendre tant les necessitats de preparació dels seus empleats en les noves tècniques i sistemes de treball que exigeixin l'evolució i desenvolupament de l'empresa com la de facilitar la promoció i desenvolupament individual i col·lectiu. El plantejament d'aquesta formació es fonamenta en els principis de participació en igualtat d'oportunitats, concebant-la com un mitjà de realització individual i de millora col·lectiva i, en conseqüència com un dret i un deure de col·laboració activa en els programes de formació.

És per aquest motiu, que ambdues representacions, entenen la "formació permanent" com a aquell conjunt d'accions dirigides a mantenir el nivell adequat de preparació dels empleats, amb la finalitat de perfeccionar els coneixements adquirits en l'acompliment i compliment del seu treball i amb la finalitat d'assegurar els coneixements i habilitats per a cobrir adequadament les exigències d'una determinada funció, o bé per el canvi de la mateixa, o per la introducció de noves tecnologies o sistemes de treball.

Aquesta formació s'impartirà dins de la jornada laboral. Quan essent aquesta formació indicada per les empreses esmentades com a obligatòria i no fos possible la seva realització dins de la jornada laboral, es podrà realitzar voluntàriament fora de la mateixa essent el temps dedicat considerat com a hores normals de treball, compensant-se les mateixes per temps de descans en la proporció 1x1.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA

Grups Professionals

Sense perjudici dels grups professionals i llocs de treball definits en el present Conveni Col·lectiu, als empleats que tinguessin reconeguda la categoria professional de *mecànic inspector cap de 2ª* com a conseqüència de l'Acord de data de 8 de maig de 1995 i de 21 de juny de 1995, els hi serà respectada i mantinguda a títol individual amb caràcter general, establint-se que el seu Salari base serà de 21.728,84€ bruts anuals estant subjecte en tota la resta a allò regulat en el present Conveni Col·lectiu.

DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA

Dret supletori i prelació de normes

En totes aquelles matèries no regulades en el present Conveni s'estarà a allò disposat en el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors vigent en cada moment, i a allò previst en les disposicions de caràcter general que siguin d'aplicació.

DISPOSICIÓ FINAL SEGONA

Modificacions legislatives

El text resultant de la negociació col·lectiva que recull el present Conveni Col·lectiu es considerarà modificat, en tot allò que sigui necessari segons les modificacions legislatives que tinguin lloc durant la seva vigència.

amb tu

Annex I.- Taules Salaries 2013

NOMENCL	CATEGORIA CONVENI	GRUP DE COTITZACIÓ	Categories Professionals	SALARI BASE	COMPLEMENT DE LLOC DE TREBALL	COMPLEMENT EXPERIENCIA	SB Mensual Taula Salarial	SB Anual Taula Salarial
NIVELL I	Director Estació Técnic Departament	1	Enginyers/eres i Il·licenciats/ades	2.363,38	0,00	0,00	2.363,38	33.087,38
NIVELL II	Director Estació	2	Enginyers/eres Tècnics/ques, pèrits/ites i ajudants/tes titulats	1.755,60	0,00	0,00	1.755,60	24.578,34
NIVELL III	Técnic Departament	3	Caps administratius i de taller	1.692,90	382,71	191,35	2.266,96	31.737,41
NIVELL III a	Cap d'Equip	3	Caps administratius i de taller	1.692,90	382,71	0,00	2.075,60	29.058,45
NIVELL IV	T.Auto. NIVELL 1*	5,8	Oficials/les administratius, Oficials/les 1ª i 2ª	1.356,43	255,14	191,35	1.802,92	25.240,93
NIVELL IV a	T.Auto. NIVELL 1	5,8	Oficials/les administratius, Oficials/les 1ª i 2ª	1.356,43	255,14	95,68	1.707,25	23.901,45
NIVELL V	T.Auto. NIVELL 2	5,8	Oficials/les administratius, Oficials/les 1ª i 2ª	1.168,62	127,57	191,35	1.487,54	20.825,56
NIVELL V b	T.Auto. NIVELL 2	5,8	Oficials/les administratius, Oficials/les 1ª i 2ª	1.168,62	127,57	95,68	1.391,86	19.486,08
NIVELL V a	T.Auto. NIVELL 2	5,8	Oficials/les administratius, Oficials/les 1ª i 2ª	1.168,62	127,57	0,00	1.296,19	18.146,60
NIVELL VI	Cap Adm.	3	Caps administratius i de taller	1.552,06	182,19	0,00	1.734,25	24.279,48
NIVELL VII	T.Ad. NIVELL 1	5	Oficials/les administratius	1.356,43	19,14	31,89	1.407,46	19.704,42
NIVELL VII a	T.Ad. NIVELL 1	5	Oficials/les administratius	1.356,43	19,14	0,00	1.375,57	19.257,92
NIVELL VIII	T.Ad. NIVELL 2	5	Oficials/les administratius	1.168,62	12,76	31,89	1.213,27	16.985,72
NIVELL VIII a	T.Ad. NIVELL 2	5	Oficials/les administratius	1.168,62	12,76	0,00	1.181,37	16.539,23
* Aquells empleats que vinguessin cobrant un Salari Base de NIVELL 4: Cap de 2ª (segons Taules Salaries del XIV Conveni Col·lectiu Nacional d'Empreses d'Enginyeria i Oficines d'Estudis Tècnics) mantindran aquest Salari Base incrementat en un 25%.								
NOMENCL	CATEGORIA CONVENI	GRUP DE COTITZACIÓ	Categories Professionals	SALARI BASE	COMPLEMENT DE LLOC DE TREBALL	COMPLEMENT EXPERIENCIA	SB Mensual Taula Salarial	SB Anual Taula Salarial
NIVELL IV	T.Auto. NIVELL 1	4	Ajudants/antes no titulats	1.552,06	255,14	191,35	1.998,55	27.979,72

Annex I.- Taules Salaries 2014

NOMENCL	CATEGORIA CONVENI	GRUP DE COTITZACIÓ	Categories Professionals	SALARI BASE	COMPLEMENT DE LLOC DE TREBALL	COMPLEMENT EXPERIÈNCIA	SB Mensual Taula Salarial	SB Anual Salarial
NIVELL I	Director Estació Tècnic Departament	1	Enginyers/eres i il·licenciats/ades	2.377,56	0,00	0,00	2.377,56	33.285,91
NIVELL II	Director Estació	2	Enginyers/eres Tècnics/ques, perits/ites i ajudants/tes	1.766,13	0,00	0,00	1.766,13	24.725,81
NIVELL III	Tècnic Departament	3	Titulars	1.703,05	385,00	192,50	2.280,56	31.927,84
NIVELL III a	Cap d'Equip	3	Caps administratius i de taller	1.703,05	385,00	0,00	2.088,06	29.232,80
NIVELL IV	Cap d'Equip	3	Caps administratius i de taller	1.703,05	385,00	0,00	2.088,06	29.232,80
NIVELL IV a	T.Auto. NIVELL 1*	5.8	Oficials/les administratius, Oficials/les 1ª i 2ª	1.364,57	256,67	192,50	1.813,74	25.392,38
NIVELL IV b	T.Auto. NIVELL 1	5.8	Oficials/les administratius, Oficials/les 1ª i 2ª	1.364,57	256,67	96,25	1.717,49	24.044,86
NIVELL V	T.Auto. NIVELL 2	5.8	Oficials/les administratius, Oficials/les 1ª i 2ª	1.175,63	128,33	192,50	1.496,47	20.950,52
NIVELL V a	T.Auto. NIVELL 2	5.8	Oficials/les administratius, Oficials/les 1ª i 2ª	1.175,63	128,33	96,25	1.400,21	19.603,00
NIVELL V b	T.Auto. NIVELL 2	5.8	Oficials/les administratius, Oficials/les 1ª i 2ª	1.175,63	128,33	0,00	1.303,96	18.255,48
NIVELL VI	Cap Adm.	3	Caps administratius i de taller	1.561,37	183,28	0,00	1.744,65	24.425,16
NIVELL VII	T.Ad. NIVELL 1	5	Oficials/les administratius	1.364,57	19,25	32,08	1.415,90	19.822,64
NIVELL VII a	T.Ad. NIVELL 1	5	Oficials/les administratius	1.364,57	19,25	0,00	1.383,82	19.373,47
NIVELL VIII	T.Ad. NIVELL 2	5	Oficials/les administratius	1.175,63	12,83	32,08	1.220,55	17.087,63
NIVELL VIII a	T.Ad. NIVELL 2	5	Oficials/les administratius	1.175,63	12,83	0,00	1.188,46	16.638,46

NOMENCL	CATEGORIA CONVENI	GRUP DE COTITZACIÓ	Categories Professionals	SALARI BASE	COMPLEMENT DE LLOC DE TREBALL	COMPLEMENT EXPERIÈNCIA	SB Mensual Taula Salarial	SB Anual Salarial
NIVELL IV	T.Auto. NIVELL 1	4	Ajudants/ antes no titulars	1.561,37	256,67	192,50	2.010,54	28.147,60

* Aquells empleats que vinguessin cobrant un Salari Base de NIVELL 4: Cap de 2ª (segons Taules Salaries del XIV Conveni Col·lectiu Nacional d'Empreses d'Enginyeria i Oficines d'Estudis Tècnics) mantindran aquest Salari Base incrementat en un 25%.

Annex II.- Salari d'Entrada 2013

NOMENCL	CATEGORIA	GRUP DE COTITZACIÓ	Categories Professionals	SBAhual 2013
NIVELL I	Director Estació		Enginyers/eres i llicenciats/ades,	
NIVELL II	Director Departament	1, 2	Enginyers/eres Tècnics/ques, perits/ites i ajudants/tes titulats	40.814,52
NIVELL I	Tècnic Departament	1, 2	Enginyers/eres i llicenciats/ades,	
NIVELL II	Cap d'Equip	3	Enginyers/eres Tècnics/ques, perits/ites i ajudants/tes titulats	35.074,98
NIVELL III	Cap d'Equip	3	Caps administratius i de taller	32.468,00
NIVELL III a	Cap d'Equip	3	Caps administratius i de taller	29.069,26
NIVELL IV	T.Auto. NIVELL 1 *	5,8	Oficials/les administratius, Oficials/les 1ª i 2ª	25.256,45
NIVELL IV a	T.Auto. NIVELL 1	5,8	Oficials/les administratius, Oficials/les	24.132,57
NIVELL V	T.Auto. NIVELL 2	5,8	Oficials/les administratius, Oficials/les 1ª i 2ª	21.948,90
NIVELL V b	T.Auto. NIVELL 2	5,8	Oficials/les administratius, Oficials/les 1ª i 2ª	20.715,34
NIVELL V a	T.Auto. NIVELL 2	5,8	Oficials/les administratius, Oficials/les 1ª i 2ª	18.557,55
NIVELL VI	Cap Adm.	3	Caps administratius i de taller	0,00
NIVELL VII	T.Ad. NIVELL 1	5	Oficials/les administratius	0,00
NIVELL VII a	T.Ad. NIVELL 1	5	Oficials/les administratius	0,00
NIVELL VIII	T.Ad. NIVELL 2	5	Oficials/les administratius	17.879,77
NIVELL VIII a	T.Ad. NIVELL 2	5	Oficials/les administratius	16.853,24
* Aquells empleats que vinguessin cobrant un Salari Base de NIVELL 4: Cap de 2ª (segons Taules Salarials del XIV Conveni Col·lectiu Nacional d'Empreses d'Enginyeria i Oficines d'Estudis Tècnics) mantindran aquest Salari Base incrementat en un 25%:				
NOMENCL	CATEGORIA	GRUP DE COTITZACIÓ	Categories Professionals	SBAhual 2013
NIVELL IV	T.Auto. NIVELL 1	4	Ajudants/antes no titulats	27.979,72

Annex II.- Salari d'Entrada 2014

NOMENCL	CATEGORIA	GRUP DE COTITZACIÓ	Categories Professionals	SBA anual 2014
NIVELL I	Director Estació		Enginyers/eres i Il·licenciats/ades,	
NIVELL II	Director Departament	1, 2	Enginyers/eres Tècnics/ques, pèrits/ites i ajudants/tes titulats	41.059,41
NIVELL I	Tècnic Departament	1, 2	Enginyers/eres i Il·licenciats/ades, Enginyers/eres Tècnics/ques, pèrits/ites i ajudants/tes titulats	35.285,43
NIVELL III	Cap d'Equip	3	Caps administratius i de taller	32.662,81
NIVELL III a	Cap d'Equip	3	Caps administratius i de taller	29.243,67
NIVELL IV	T.Auto. NIVELL 1*	5,8	Oficials/les administratius, Oficials/les 1ª i 2ª	25.407,99
NIVELL IV a	T.Auto. NIVELL 1	5,8	Oficials/les administratius, Oficials/les 1ª i 2ª	24.277,37
NIVELL V	T.Auto. NIVELL 2	5,8	Oficials/les administratius, Oficials/les 1ª i 2ª	22.080,59
NIVELL V b	T.Auto. NIVELL 2	5,8	Oficials/les administratius, Oficials/les 1ª i 2ª	20.839,63
NIVELL V a	T.Auto. NIVELL 2	5,8	Oficials/les administratius, Oficials/les 1ª i 2ª	18.668,89
NIVELL VI	Cap Adm.	3	Caps administratius i de taller	0,00
NIVELL VII	T.Ad. NIVELL 1	5	Oficials/les administratius	0,00
NIVELL VII a	T.Ad. NIVELL 1	5	Oficials/les administratius	0,00
NIVELL VIII	T.Ad. NIVELL 2	5	Oficials/les administratius	17.987,05
NIVELL VIII a	T.Ad. NIVELL 2	5	Oficials/les administratius	16.954,36
* Aquells empleats que vinguessin cobrant un Salari Base de NIVELL 4: Cap de 2ª (segons Taules Salarials del XIV Conveni Col·lectiu Nacional d'Empreses d'Enginyeria i Oficines d'Estudis Tècnics) mantindran aquest Salari Base incrementat en un 25%:				
NOMENCL	CATEGORIA	GRUP DE COTITZACIÓ	Categories Professionals	SBA anual 2014
NIVELL IV	T.Auto. NIVELL 1	4	Ajudants/antes no titulats	28.147,60

Annex III.- Taules Antiguitat 2013

NOMENCL	CATEGORIA	GRUP DE COTITZACIÓ	Categories Professionals	BRUT/MENSUAL										
				1º TRIENI	2º TRIENI	3º TRIENI	4º TRIENI	5º TRIENI	6º TRIENI	7º TRIENI	8º TRIENI	9º TRIENI		
NIVELL I	Director Estació Director Departament Tècnic Departament		Enginyers/eres i 1 llicenciats/ades	89,15	178,30	267,45	356,60	445,76	624,06	802,36	980,66	1.069,81		
NIVELL II	Director Estació		Enginyers/eres Tècnics/ques, 2 títulats	66,22	132,45	198,67	264,90	331,12	463,57	596,02	728,47	794,69		
NIVELL III	Tècnic Departament Cap d'Equip		3 Caps administratius i de taller	58,55	117,10	175,64	234,19	292,73	409,82	526,92	644,01	702,56		
NIVELL IV a	Cap d'Equip		3 Caps administratius i de taller	58,55	117,10	175,64	234,19	292,73	409,82	526,92	644,01	702,56		
NIVELL IV	T.Auto. NIVELL 1*		5,8 Oficials/les administratius, 5,8 Oficials/les 1ª i 2ª	42,60	85,21	127,81	170,42	213,02	298,23	383,44	468,65	511,25		
NIVELL IV a	T.Auto. NIVELL 1		5,8 Oficials/les administratius, 5,8 Oficials/les 1ª i 2ª	42,60	85,21	127,81	170,42	213,02	298,23	383,44	468,65	511,25		
NIVELL V	T.Auto. NIVELL 2		5,8 Oficials/les administratius, 5,8 Oficials/les 1ª i 2ª	42,60	85,21	127,81	170,42	213,02	298,23	383,44	468,65	511,25		
NIVELL V b	T.Auto. NIVELL 2		5,8 Oficials/les administratius, 5,8 Oficials/les 1ª i 2ª	42,60	85,21	127,81	170,42	213,02	298,23	383,44	468,65	511,25		
NIVELL V a	T.Auto. NIVELL 2		5,8 Oficials/les administratius, 5,8 Oficials/les 1ª i 2ª	42,60	85,21	127,81	170,42	213,02	298,23	383,44	468,65	511,25		
NIVELL VI	Cap Adm.		3 Caps administratius i de taller	58,55	117,09	175,64	234,19	292,73	409,82	526,92	644,01	702,56		
NIVELL VII	T.Ad. NIVELL 1		5 Oficials/les administratius	51,17	102,33	153,50	204,67	255,83	358,17	460,50	562,84	614,00		
NIVELL VII a	T.Ad. NIVELL 1		5 Oficials/les administratius	51,17	102,33	153,50	204,67	255,83	358,17	460,50	562,84	614,00		
NIVELL VIII	T.Ad. NIVELL 2		5 Oficials/les administratius	44,08	88,16	132,25	176,33	220,41	308,58	396,74	484,90	528,99		
NIVELL VIII a	T.Ad. NIVELL 2		5 Oficials/les administratius	44,08	88,16	132,25	176,33	220,41	308,58	396,74	484,90	528,99		
NIVELL I	Director Estació Director Departament Tècnic Departament		Enginyers/eres i 1 llicenciats/ades	1.248,11	2.496,23	3.744,34	4.992,46	6.240,57	8.736,80	11.977,37	13.729,25	14.977,37		
NIVELL II	Director Estació		Enginyers/eres Tècnics/ques, 2 títulats	927,14	1.854,28	2.781,41	3.708,55	4.635,69	6.489,97	8.344,24	10.198,52	11.125,66		
NIVELL III	Tècnic Departament Cap d'Equip		3 Caps administratius i de taller	819,67	1.639,34	2.459,01	3.278,67	4.098,18	5.737,52	7.376,85	9.016,19	9.835,86		
NIVELL III a	Cap d'Equip		3 Caps administratius i de taller	819,67	1.639,34	2.459,01	3.278,67	4.098,18	5.737,52	7.376,85	9.016,19	9.835,86		
NIVELL IV	T.Auto. NIVELL 1*		5,8 Oficials/les administratius, 5,8 Oficials/les 1ª i 2ª	596,46	1.192,92	1.789,38	2.385,84	2.982,30	4.175,22	5.368,15	6.561,07	7.157,53		
NIVELL IV a	T.Auto. NIVELL 1		5,8 Oficials/les administratius, 5,8 Oficials/les 1ª i 2ª	596,46	1.192,92	1.789,38	2.385,84	2.982,30	4.175,22	5.368,15	6.561,07	7.157,53		
NIVELL V	T.Auto. NIVELL 2		5,8 Oficials/les administratius, 5,8 Oficials/les 1ª i 2ª	596,46	1.192,92	1.789,38	2.385,84	2.982,30	4.175,22	5.368,15	6.561,07	7.157,53		
NIVELL V b	T.Auto. NIVELL 2		5,8 Oficials/les administratius, 5,8 Oficials/les 1ª i 2ª	596,46	1.192,92	1.789,38	2.385,84	2.982,30	4.175,22	5.368,15	6.561,07	7.157,53		
NIVELL V a	T.Auto. NIVELL 2		5,8 Oficials/les administratius, 5,8 Oficials/les 1ª i 2ª	596,46	1.192,92	1.789,38	2.385,84	2.982,30	4.175,22	5.368,15	6.561,07	7.157,53		
NIVELL VI	Cap Adm.		3 Caps administratius i de taller	819,65	1.639,30	2.458,95	3.278,60	4.098,25	5.737,54	7.376,84	9.016,14	9.835,79		
NIVELL VII	T.Ad. NIVELL 1		5 Oficials/les administratius	716,34	1.432,67	2.149,01	2.865,35	3.581,69	5.014,36	6.447,03	7.879,71	8.596,05		
NIVELL VII a	T.Ad. NIVELL 1		5 Oficials/les administratius	716,34	1.432,67	2.149,01	2.865,35	3.581,69	5.014,36	6.447,03	7.879,71	8.596,05		
NIVELL VIII	T.Ad. NIVELL 2		5 Oficials/les administratius	617,15	1.234,30	1.851,45	2.468,61	3.085,76	4.320,06	5.554,36	6.788,67	7.405,82		
NIVELL VIII a	T.Ad. NIVELL 2		5 Oficials/les administratius	617,15	1.234,30	1.851,45	2.468,61	3.085,76	4.320,06	5.554,36	6.788,67	7.405,82		
* Aquells empleats que virguessin cobrant un Salari Base de NIVELL 4: Cap de 2ª (segons Taules Salaries del XIV Conveni Col·lectiu Nacional d'Enginyeria i Oficines d'Estudis Tècnics), els hi seran d'aplicació els següents trienis:														
NIVELL IV	T.Auto. NIVELL 1		4 Ajudants/antes no títulats	58,55	117,09	175,64	234,19	292,73	409,82	526,92	644,01	702,56		
NIVELL IV	T.Auto. NIVELL 1		4 Ajudants/antes no títulats	819,65	1.639,30	2.458,95	3.278,60	4.098,25	5.737,54	7.376,84	9.016,14	9.835,79		

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

Sectorial de Serveis Administratius i Tècnics de CCOO Catalunya

s.sat@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

Av. Catalunya, 2, 10è - 25002 Lleida - Tel. 973 26 36 66 - Fax 973 27 15 01
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

Afília-t'hi

*la teva participació
construeix
el teu sindicat*

