IV Conveni col·lectiu d'empreses d'inspecció tècnica de vehicles de Catalunya 2016 - 2018

UGT FICA Catalunya

IVCONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE INSPECCIÓN TÉCNICA DE VEHÍCULOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUÑA 2016-2018

PREÁMBULO

CAPÍTULO I. CUESTIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional. Especial vinculación.
Artículo 2. Ámbito territorial.
Artículo 3. Ámbito personal.
Artículo 4. Ámbito temporal.
Artículo 5. Denuncia y revisión.
Artículo 6. Vinculación a la totalidad.
Artículo 7. Compensación. Absorción.
Artículo 8. Respeto a las mejoras adquiridas.
Artículo 9. Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.
Artículo 10. No discriminación en las relaciones laborales.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN

Artículo 11. Dirección y control de la actividad laboral.

CAPÍTULO III. PROVISIÓN DE VACANTES Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 12. Provisión de vacantes.
Artículo 13. Promoción o ascensos.
Artículo 14. Reglas para la provisión de vacantes.
Artículo 15. Anuncio de convocatorias.
Artículo 16. Clasificación profesional.
Artículo 17. Movilidad Funcional.

CAPÍTULO IV. PERIODO DE PRUEBA Y CONTRATACIÓN

Artículo 18. Periodo de prueba de ingreso.
Artículo 19. Contrato de duración determinada.

CAPÍTULO V. JORNADA

Artículo 20. Jornada laboral.
Artículo 21. Vacaciones.
Artículo 22. Permisos retribuidos.
Artículo 23. Conciliación de la vida familiar y laboral.
Artículo 24. Permisos sin sueldo.
Artículo 25. Excedencias.
Artículo 26. Formación.

CAPÍTULO VI. SALARIOS

Artículo 27. Antigüedad.
Artículo 28. Retribuciones.
Artículo 29. Pago mensual.
Artículo 30. Incremento Salarial.
Artículo 31. Tablas de niveles salariales
Artículo 32. Conceptos Retributivos.
Artículo 33. Distribución del salario anual y pagas extraordinarias
Artículo 34. Trabajo nocturno.
Artículo 35. Horas extraordinarias.
Artículo 36. Dietas y desplazamientos.

CAPÍTULO VII. BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 37. Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.
Artículo 38. Servicios Propios de Empresa.
Artículo 39. Seguro complementario de accidentes de trabajo.

CAPÍTULO VIII. EXTINCIÓN

Artículo 40. Dimisión del trabajador.

CAPÍTULO IX. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Artículo 41. Prevención de riesgos laborales. Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Delegados de prevención.
Artículo 42. Trabajos en pantallas.

CAPÍTULO X. DERECHOS SINDICALES

Artículo 43. Derechos de los Representantes de los Trabajadores.
Artículo 44. Comités de empresa. Medios Telemáticos.

CAPÍTULO XI. SUBROGACIÓN

Artículo 45. Subrogación.

CAPÍTULO XII. REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 46. Faltas y sanciones.

Disposición adicional primera. Formación a nivel de sector.

Disposición adicional segunda. Categorías.

Disposición adicional tercera. Inaplicación de las Condiciones de Trabajo previstas en el Convenio Colectivo.

Disposición final primera. Derecho supletorio y prelación de normas.

Disposición final segunda. Modificaciones legislativas.

ANEXO I, II

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo está negociado por la Organización Empresarial AECAT ITV de Catalunya, por un lado, y los Sindicatos COMFIA-CCOO (Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO de Catalunya) y UGT-FICA (Federación Nacional de Industria de la UGT de Catalunya, por el otro.

CAPÍTULO I *Cuestiones generales*

Artículo 1
Ámbito funcional. Especial vinculación
El presente Convenio, será de obligada observancia en todas las empresas de Inspección Técnica de Vehículos en cualquiera de las modalidades de gestión del servicio que la Administración determine.

Artículo 2
Ámbito territorial
Este Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Cataluña.

Artículo 3
Ámbito personal
El presente Convenio afecta a todos los trabajadores/as adscritos a las empresas indicadas en el artículo 1.

Artículo 4
Ámbito temporal
La duración del presente Convenio Colectivo será de tres años (2016-2018) desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018.

Artículo 5
Denuncia y revisión
1. Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar la revisión del mismo, mediante denuncia notificada de forma fehaciente por escrito a la otra parte, con una antelación mínima de un mes sobre la fecha del vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo 4 del presente Convenio y/o de cualquiera de sus prórrogas. De esta comunicación y de la propuesta que, en su caso, la acompañe se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Relaciones Laborales de la Generalitat de Cataluña.
2. Una vez producida la denuncia en los términos del apartado anterior, la parte que la hubiera formulado tendrá que remitir a la otra parte, en el plazo máximo de dos meses posteriores a la fecha de la denuncia, una propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.
3. En lo relativo a la vigencia del presente Convenio, se estará en todo momento a lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, o siguientes que vengan a sustituirle.

Artículo 6

Vinculación a la totalidad

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

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

Artículo 7

Compensación. Absorción

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

Artículo 8

Respeto de las mejoras adquiridas

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

Artículo 9

Comisión paritaria de Vigilancia e Interpretación

1. Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio a una Comisión Paritaria que se dará por constituida el mismo día de su publicación en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña. Esta Comisión cumplirá sus funciones interpretativas únicamente a petición de la representación correspondiente de cualquiera de las dos partes firmantes. A estos efectos, el consultando tendrá que dirigirse inexcusablemente por escrito a la representación que corresponda, aportando sus argumentos interpretativos, con la finalidad de que ésta promueva, si procede, la reunión de la Comisión, que tendrá que resolver en igual plazo al señalado en el apartado siguiente.
2. El domicilio de la Comisión Paritaria, a efectos de notificación y registro, será por:
    - Asociación de Empresas Catalanas de Entidades Colaboradoras de la Administración en la Inspección Técnica de Vehículos (AECAT ITV): Avinguda Diagonal, 449, 4ª, C.P. 08036 Barcelona.
    - Federación de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA) de CCOO de Cataluña: Vía Laietana, 16, 2ª Planta, C.P 08003 Barcelona.
    - Federación Nacional de Industria, Construcción y Agro (UGT-FICA) de Cataluña: Rambla del Raval, 29-35, 2ª Planta, C.P. 08001 Barcelona.

3. Además de las funciones de vigilancia e interpretación del Convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por la aplicación de preceptos del presente Convenio, será necesario, con carácter previo a la interposición de cualquier reclamación ante órganos administrativos o jurisdiccionales, solicitar la inmediata reunión de la Comisión Paritaria a efectos de poder obtener su mediación, interpretación del Convenio, o bien, si se solicita, su arbitraje. Los promotores del conflicto colectivo deben, en todo caso, remitir por escrito a la Comisión Paritaria el detalle de la controversia o duda suscitada e, intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo ante la Comisión o transcurridos treinta días hábiles desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente. Los acuerdos de la Comisión, interpretativos de este Convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.
4. A pesar de ser esta una cláusula obligacional en lo que concierne a los firmantes, y normativa para los afectados por el ámbito de obligar del Convenio, las partes lo establecen también para ellas con carácter normativo únicamente a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.
5. La Comisión Paritaria quedará integrada por cuatro representantes titulares y dos suplentes de las dos partes signatarias del Convenio.
6. Se reconoce, como función propia y específica de la Comisión Paritaria del presente Convenio, la de adaptar el sistema de clasificación profesional a lo que especifique la reglamentación del Servicio de Inspección Técnica de Vehículos en todo momento.
7. En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la comisión paritaria, ambas partes se someterán a los procedimientos establecidos por el Tribunal Laboral de Catalunya o ante los órganos extrajudiciales competentes en cada momento.

Artículo 10

No discriminación en las relaciones laborales

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo manifiestan que respetan el mandato de no discriminación previsto en el art. 17 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, o disposición que lo sustituya, en el marco de las relaciones laborales con sus empleados.

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

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

Y, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se comprometen a la elaboración de un plan de Igualdad en cada una de estas empresas antes de la finalización de la vigencia del presente Convenio Colectivo. Asimismo, a estos efectos, las empresas incluidas en el ámbito de

aplicación de este Convenio Colectivo deben respetar los artículos 45, 46 y 47 de la citada ley.

CAPÍTULO II *Organización y Dirección*

Artículo 11

Dirección y control de la actividad laboral

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresariado o persona en quien éste delegue.
2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente Convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en defecto de eso, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.
3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, si procede, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.
4. El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a estos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario para estas situaciones.

CAPÍTULO III*Provisión de vacantes y clasificación profesional*

Artículo 12

Provisión de puestos de trabajo

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo proveerán los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad.
Se cubrirán libremente por la dirección de cada una de las empresas citadas los puestos de trabajo, sean de nueva creación o vacantes, que tengan que ser ocupados por titulados o graduados universitarios, tanto en el campo técnico como administrativo, que ocupen cargos en puestos de confianza y/o directivos.

Artículo 13

Promoción o ascensos

La promoción interna se efectuará mediante el sistema de promoción establecido en este Convenio Colectivo, con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el seno de cada una de las empresas afectadas por este Convenio Colectivo. Los puntos no contemplados en el Capítulo III de este Convenio, serán acordados con la representación legal de los trabajadores de cada empresa.
Asimismo, la dirección de la empresa valorará, la asistencia con aprovechamiento a cursos de formación del empleado que, a juicio de la empresa, estén relacionados con el puesto a ocupar.

Artículo 14

Normas generales para la cobertura de puestos mediante promoción interna

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

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

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

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

c) La empresa, realizará las pruebas y valoración de méritos pertinentes con vistas a comprobar si se dan, en los aspirantes, los requisitos exigidos para el puesto de trabajo que se pretenda cubrir. Estas pruebas y requisitos consistirán como mínimo en:

c.1.- Requisitos:

PUESTO DE TRABAJO A PROMOCIONAR	EXPERIENCIA EN EL PUESTO INMEDIATAMETE INFERIOR	TITULACIÓN	SANCIONES
Jefe de Equipo	3 años	CFGS rama Automoción o 10 años de experiencia en el sector de las ITV's.	No estar inhabilitado temporal o definitivamente para el ascenso a categoría superior debido a sanción firme de carácter Grave o muy Grave.
Jefe Administrativo		CFGS específico o 10 años de experiencia en el sector de las ITV's.	
Inspector Nivel I	2 años	CFGS rama Automoción o CFGM rama Automoción y 3 años de experiencia o 5 años de experiencia en el sector de las ITV's	
Administrativo Nivel I	2 años	Bachillerato o CFGM rama Administrativa o 4 años de experiencia en el sector de las ITV's	

c.2.- Pruebas:

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

<table>
<tr><th>PUESTO DE TRABAJO A PROMOCIONAR</th><th>COMUNES</th><th>ESPECÍFICAS</th></tr>
<tr><td>Jefe de Equipo
Jefe Administrativo</td><td rowspan="3">I. Prueba de aptitud:
- Prueba teórica
y/o
- Prueba práctica

II. Hoja de valoración del desempeño realizada por el responsable directo del candidato.</td><td>III. Evaluación de Competencias
IV. Entrevista</td></tr>
<tr><td>Inspector Nivel I</td><td></td></tr>
<tr><td>Administrativo Nivel I</td><td></td></tr>
</table>

d) Calificadas las pruebas se constituirá un Tribunal, formado por dos miembros de la representación de la empresa y dos miembros del Comité de empresa o, en su defecto, por dos delegados de personal que sean designados por la representación legal de los trabajadores, a efectos de ratificar el resultado total de las puntuaciones asignadas a cada prueba. Así como a determinar el nombre del empleado a promocionar.
e) En igualdad de conocimientos tendrán preferencia los aspirantes de la empresa a los ajenos a ella, y entre aquéllos los pertenecientes al mismo centro o departamento donde exista la vacante. En los casos que no se dé la preferencia incluida en el párrafo anterior o, dándose, existieran dos candidatos en igualdad de condiciones, se otorgará la vacante al empleado con mayor antigüedad.
f) Todos los ascensos se considerarán hechos a prueba, confirmándose la designación en el caso de cobertura de puestos de mando a los seis meses, y en los restantes en los tres, a no ser que de este periodo de prueba se deduzca la falta de idoneidad para la vacante del escogido, en tal caso continuará en su situación anterior, convocándose nuevamente el proceso de cobertura de la vacante. La falta de idoneidad será ratificada por el Tribunal Paritario.
g) Desde el momento en el que se ha realizado el ascenso, e incluso estando a prueba, de acuerdo con el punto 1 apartado f), el trabajador que acceda en la plaza para esta modalidad recibirá desde el primer día el nivel retributivo correspondiente al puesto de trabajo al cual optaba, consolidándose, el nuevo puesto, al finalizar el periodo de prueba establecido en cada caso.
Asimismo, en los casos en los cuales existan diferentes tramos salariales, dentro de un mismo puesto de trabajo, el trabajador se situará inicialmente en el tramo salarial más bajo, accediendo a tramos superiores en función de la experiencia que adquiera en el propio puesto de trabajo.

Artículo 15

Anuncio de convocatorias

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

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

Artículo 16

Clasificación profesional

1. Los trabajadores que estén incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se clasificarán en alguno de los grupos profesionales y puestos de trabajoque se definen en el apartado siguiente, atendiendo a las funciones que desarrollen y a la actividad en las cuales estén asignados, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.
2. La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa sin que suponga la obligación que existan puestos de trabajo en todos los grupos ni en todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de la empresa. Asimismo, se estará y aplicará en todo momento a lo que establezca el Reglamento del Servicio de Inspección Técnica de Vehículos.

Grupo Profesional -Personal Administrativo

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

- Información y atención a los clientes, personal y telefónica.
- Concertación de inspecciones.
- Recepción y entrada administrativa de los vehículos.
- Entrega de fichas.
- Cobro de tarifas.
- Arqueo de caja.
- Confección de listados.
- Archivo de los informes de inspección.
- Recoger la solicitud de apertura de expedientes.
- Otras tareas propias del trabajo administrativo.

Asimismo, y sin menoscabo de lo citado anteriormente, el Grupo Profesional-Personal Administrativo se clasificará por puestos de trabajo mediante la siguiente nomenclatura, en función de las competencias y tareas específicas que tenga que realizar:

a. Jefe Administrativo:
Es el empleado que bajo la responsabilidad de la dirección de la estación, coordina el trabajo del resto del personal administrativo, y realiza las tareas administrativas citadas bajo el epígrafe "Personal Administrativo", especialmente las complejas y las que requieren plena iniciativa.
Podrá existir un solo Jefe Administrativo por estación siempre que haya un mínimo de 5 (4+1) administrativos (sea, Técnico Administrativo Nivel 1 o Técnico Administrativo Nivel 2) en la estación a jornada completa o equivalente (se calculará la proporción de las jornadas parciales en relación con la jornada completa. Es decir, si un administrativo trabaja ½ jornada, éste contará como 0,5 a efectos de realizar el cálculo del número de efectivos totales en la oficina). En el caso de no existir el citado número mínimo o de estar ausente el jefe administrativo, sus funciones serán realizadas por el Director de la Estación.
Con el objeto de ocupar correctamente la función de coordinación se entenderá que éste realizará jornada partida debiendo, así, hacer coincidirla mayor parte de su jornada con los equipos administrativos a su cargo.

b. Técnico Administrativo Nivel 1:
Es el empleado que actúa bajo las órdenes de un Jefe Administrativo, si lo hubiera, o en su defecto del Director de la Estación de ITV y que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa.
En las estaciones de ITV, se dedica a efectuar las tareas administrativas generales citadas bajo el epígrafe *Personal Administrativo*, así como las tareas administrativas complejas y tramita y es capaz de gestionar los expedientes de inspecciones no periódicas en su totalidad, así como taxis (en aquellas estaciones en las cuales existan como tal).
Asimismo, asistirá al resto del personal y usuarios del servicio en los temas relacionados con los expedientes de inspecciones no periódicas.

c. Técnico Administrativo Nivel 2:
Es el empleado con iniciativa y responsabilidad restringida que, bajo la dirección de un Jefe Administrativo o, si procede, un Técnico Administrativo Nivel 1, hace los trabajos de carácter secundario que sólo exigen los conocimientos generales de las tareas administrativas.
En las estaciones de ITV, se dedica a efectuar las tareas administrativas generales citadas bajo el epígrafe *Personal Administrativo*.

Grupo Profesional -Personal Técnico

a. Jefe de Equipo:
Operario,que cumple con los requisitos de la normativa del sector en cada momento, con nivel de formación de Ciclo Formativo de Grado Superior en Automoción y currículum suficiente o bien con experiencia mínima de diez años y los conocimientos necesarios sobre el mantenimiento y la reparación de los automóviles, reglamento general de vehículos y la legislación aplicable en materia de Inspección de vehículos.
Coordinará, organizará y supervisará el trabajo de su equipo siguiendo las indicaciones del Director de Estación, siendo responsable del correcto funcionamiento y estado de las líneas de inspección a su cargo, del personal de las mismas, así como del proceso deinspección. Intervendrá cuando sea necesario en la inspección del vehículo,

resolverá las dudas que les puedan surgir a los inspectores y los mantendrá al corriente de la normativa y de las pautas de inspección, supervisando el nivel de conocimientos.
Asimismo, en ausencia del Director de Estación y por delegación de éste se responsabilizará del correcto funcionamiento del centro.

b. Subgrupo Profesional - Técnico de Automoción

Es el que inspeccionará los vehículos siguiendo todas las pautas y procedimientos de inspección establecidos por la Empresa, siendo indicadas por el Director de Estación o el Jefe de Equipo, utilizando la maquinaria existente para las inspecciones mecanizadas. Efectúa el mantenimiento de los equipos de inspección y de las instalaciones. Y podrá, excepcionalmente, realizar tareas administrativas.

Asimismo, y sin menoscabo de lo citado anteriormente, el Subgrupo Profesional - Técnico de Automociónse clasificará por puestos de trabajo mediante la siguiente nomenclatura, en función de las competencias y tareas específicas que tenga que realizar:

b.1. Técnico de Automoción Nivel 1
Operario,que cumple con los requisitos de la normativa del sector en cada momento, con nivel de formación de Ciclo Formativo de Grado Medio o Superior en Automoción o con el título de Jefe de Taller expedido por la Generalidad de Cataluña o bien con conocimientos amplios y acreditados (5 años de experiencia) sobre el mantenimiento o reparación de vehículos en general.
En el caso de las inspecciones visuales realizará el dictamen en función de su experiencia y conocimientos o, si fuera necesario, siguiendo el manual de inspección, consultando en caso de duda al Jefe de Equipo.
A causa de su capacitación y experiencia profesional realizará, habitualmente y con preeminencia, funciones de inspección de los elementos claves de seguridad de los vehículos allí donde se requiera una apreciación visual más analítica e interpretativa del dictamen.

b.2. Técnico de Automoción Nivel 2
Operario,que cumple con los requisitos de la normativa del sector en cada momento, con nivel de formación de Ciclo Formativo de Grado Medio o Superior en Automoción o con el título de Jefe de Taller expedido por la Generalidad de Cataluña o bien con conocimientos amplios y acreditados (2 años de experiencia) sobre el mantenimiento o reparación de vehículos en general.
En el caso de las inspecciones visuales realizará el dictamen basándose en los criterios establecidos por el manual de inspección, y consultando en caso de duda al Jefe de Equipo.

Grupo Profesional - Titulados

Es el empleado que se encuentra en posesión de un título o diploma universitario oficial (Ingeniero Técnico o Diplomado, Ingeniero Superior o Licenciado o, Graduado) o superior, que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado

por razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las cuales el mismo lo habilita.
Asimismo, y sin menoscabo de lo citado anteriormente, el Grupo Profesional – Titulados se clasificará por puestos de trabajo mediante la siguiente nomenclatura, en función de las competencias y tareas específicas que tenga que realizar:

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

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

c. Técnico de Departamento
Titulado de grado medio o superior, que bajo la dependencia directa del Director de Departamento, ostenta la responsabilidad directa de la consecución y orientación de los proyectos o servicios que éste le asigne, así como la realización de otras tareas de carácter administrativo.

Artículo 17
Movilidad funcional
1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, con respeto a la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.
2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.
En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascensoo, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.
Asimismo, en el caso de encomienda de funciones inferiores el empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.
3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

CAPÍTULO IV*Periodo de prueba y contratación*

Artículo 18

Periodo de prueba de ingreso

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

Artículo 19

Contrato de duración determinada

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

CAPÍTULO V*Jornada*

Artículo 20
Jornada laboral

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

	Jornada de Lunes a Viernes	Jornada de Lunes a Sábado
2016	1788	1768
2017	1788	1768
2018	1788	1768

La distribución semanal de la jornada anual podrá pactarse con los representantes de los trabajadores en la empresa, teniendo en cuenta que, en ningún caso, se podrán realizar más de nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo, sin perjuicio de la posible distribución irregular de la jornada establecida en los términos del apartado 9 de este artículo. De acuerdo con lo establecido en el artículo 37.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, ninguna fiesta laboral será recuperable.
2. Sin perjuicio de la jornada anual pactada en este artículo, se mantendrá la bolsa horaria destinada a formación en aquellas empresas en las cuales estuviera pactada la misma con anterioridad a la vigencia del presente Convenio.
3. Los sábados precedidos de un festivo no serán laborables a todos los efectos.
4. Se podrá realizar un descanso efectivo de 20 minutos en aquellas jornadas de trabajo de duración no inferior a 6 horas ininterrumpidas.
5. Las empresas que tengan establecida jornada intensiva durante el verano no podrán pasar las 36 horas semanales durante el periodo que la tengan implantada, sin perjuicio de la posible distribución irregular de la jornada establecida en los términos del apartado 9 de este artículo.
6. La jornada laboral de los días 24 y 31 de diciembre no serán laborables ni recuperables y, por lo tanto, en el cómputo anual establecido en el anterior apartado 1, ya se ha tenido en cuenta tal circunstancia.
7. Todo trabajador desplazado a otro centro de trabajo en razón de servicio, se atendrá al horario del centro del trabajo de destino, si bien, en cuanto al cómputo de las horas trabajadas durante el tiempo de su desplazamiento, se respetarán las existentes en su centro de origen.
8. Cuando de las 14 festividades que anualmente comprende el calendario oficial, según el artículo 37.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, al menos tres de ellas coincidan en el sábado o domingo sin ser trasladada a otro día de la semana, la jornada máxima de trabajo efectivo citada en el anterior apartado 1 de este artículo se reducirá para este año en 8 horas.
9. En virtud de lo establecido en el artículo 34.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores sobre la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, las empresas sujetas a este Convenio Colectivo podrán distribuir de manera irregular a lo largo del año 60horas de la jornada de trabajo por empleado.
Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley. Así como, tener en cuenta las consideraciones

específicas recogidas en el Estatuto de los Trabajadores al respecto de las situaciones protegidas.

Las empresas sujetas a este Convenio Colectivo establecerán los Calendarios Laborales en el mes de Octubre, comunicándose la distribución de las “Horas Valle” y las “Horas de Disposición” en los siguientes meses:

- Octubre: Concreción del período de Diciembre-Enero y Campaña de Navidad.
- Enero: Concreción del período de Febrero-Mayo y Campaña de Semana Santa.
- Mayo: Concreción del período de Junio-Octubre y Campaña de Verano.

Las horas a distribuir por empleado (“Horas de Disposición”) serán 2por día con un máximo de 10 horas diarias de trabajo efectivo.
Excepcionalmente, y en caso de que el empleado deba prestar dichas horas en otro centro de trabajo distinto al habitual, las horas a disponer se contabilizaran a razón de 3horas por día por empleado, siendo una de estas horas la invertida en el desplazamiento, con un máximo de 10 horas diarias de trabajo efectivo.

Exclusivamente, y sólo para aquellos empleados que desempeñen horas relativas a la distribución irregular de la jornada durante el mes de Agosto, Semana Santa y Navidad, se compensará a los mismos mediante una gratificación correspondiente al 15% del importe de la hora normal, sin perjuicio de la compensación en tiempo libre equivalente de dicho periodo.

Artículo 21
Vacaciones
1. Todos los trabajadores al servicio de la empresa disfrutarán de veintidós días laborables.
2. Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable y acabarán el día inmediatamente anterior al de reincorporación al trabajo, excepto en las empresas que tengan establecidos un periodo fijo anual para vacar la totalidad de sus trabajadores.
3. Excepto en el supuesto de periodo fijo anual, previsto en el apartado anterior, el periodo de vacaciones podrá ser fraccionado por acuerdo entre empresa y trabajador, estableciéndose un periodo mínimo continuado, por año, de catorce días naturales, al menos, equivalentes a diez u once días continuados laborables en función de que la jornada laboral individual sea de lunes a viernes o de lunes a sábado, respectivamente, siempre que el trabajador así lo solicite a la empresa con la antelación prevista en el apartado 3 del artículo 38 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 22

Permisos retribuidos

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

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

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

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

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

e) Un día por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En caso de que el trabajador por cumplimiento del deber o cumplimiento del cargo perciba una indemnización, ésta se descontará del salario que tuviera derecho en la empresa.

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

2. Si la trabajadora decidiera sustituir el permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses (previsto en el art. 37.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores), optando por la acumulación del derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo en jornadas completas de libranza, éstas deberán disfrutarse de forma ininterrumpida inmediatamente a continuación de la suspensión por parto prevista en el art. 48.4. del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, siendo el máximo total de tiempo que se podrá ver incrementado este descanso maternal, en 14 días naturales ininterrumpidas.

En el caso de que la trabajadora extinguiera el contrato de trabajo antes de que el hijo cumpla los 9 meses, la empresa podrá deducir de la liquidación que corresponda a la

trabajadora la cuantía correspondiente a los permisos por lactancia no consolidados, disfrutados anticipadamente, que se hayan podido acumular a la suspensión por maternidad legalmente establecida.

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

- La fijación del día de libre disposición se hará conjuntamente con el responsable del centro de trabajo o departamento del empleado que lo quiera disfrutar.
- No se podrá disfrutar del día de libre disposición:
  - Durante el mes de julio, ni
  - Durante el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral del centro de trabajo.

4. Uniones estables de pareja:

Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

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

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

A estos efectos se deberá tener en cuenta las siguientes acepciones:

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

No son válidas, al efecto del presente Convenio Colectivo y del disfrute de los derechos que en el mismo se prevén, las uniones estables de pareja que acrediten de manera distinta a la formalización de la unión por escritura pública y con la manifestación expresa que se acogen a la Ley 10/1998 de 15 de julio del Parlamento de Cataluña.
Los que a la firma de este Convenio tengan la consideración de unión estable de pareja, de conformidad con lo que dispone la Ley 10/1998 de 15 de julio del Parlamento de Cataluña, hayan formalizado o no en escritura pública esta unión estable, no podrán disfrutar de los derechos que expresamente se establezcan en el presente artículo si el hecho causante ya se ha producido.
En el caso de uniones estables de parejas que habiendo formalizado la citada escritura, no hayan transcurrido 5 años desde la formalización en escritura pública de una anterior unión estable de pareja o no estén divorciados, en caso de haber contraído matrimonio, no podrán disfrutar de estos permisos.
La presente equiparación, a efectos de lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, no puede tener efectos retroactivos, y no permite reclamación por hechos causantes que se hayan producido con anterioridad a la firma de lo mismo.

Artículo 23
Conciliación de la vida familiar y laboral
En lo relativo a los derechos y deberes de los trabajadores con responsabilidades familiares, las respectivas partes de la relación laboral deberán tener en cuenta las normas que al respecto establezca la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral vigente a cada momento.

Artículo 24
Permisos sin sueldo
1. Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez al año.
2. Alternativamente, este permiso será fraccionable en dos periodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.
3. Excepto en los casos en los que en que éstos se destinen a la formación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 26.1 del presente Convenio, las empresas podrán denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de trabajadores:
Empresas de 1 a 20 trabajadores: un trabajador.
Empresas de 21 a 50 trabajadores: dos trabajadores.
Empresas de 51 a 100 trabajadores: tres trabajadores.
Empresas de más de 100 trabajadores: más del 3% del personal.
En estos casos, el número de trabajadores indicado no podrá pertenecer a un mismo departamento o centro de trabajo de la empresa.

Artículo 25
Excedencias
En virtud del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores y de la disposición adicional décimo primera de la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres o disposición que la sustituya, se establece que:
1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad devengada durante su vigencia,

se concederá por motivos de designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso tendrá que ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador con una antigüedad mínima de un año en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, si procede, de la resolución judicial o administrativa.
También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no ocupe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, el periodo de duración del cual podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.
No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, si procede, se viniera disfrutando.
El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, la participación en esta formación tendrá que ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.
4. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produzcan en la empresa.

Artículo 26
Formación
1. El trabajador tendrá derecho:
a) A disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como la preferencia a escoger turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa,

cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
2. En todos los casos contemplados en el apartado anterior, la dirección de la empresa podrá exigir la presentación de certificados del centro de enseñanza que acrediten la asistencia del interesado. La falta de asistencia a estos cursos, con carácter reiterado, supondrá la supresión de los beneficios que en este artículo se establecen.
3. Las empresas darán conocimiento anualmente a la representación legal de los trabajadores, de los costes aplicados a la formación durante el ejercicio económico.
4. Todos los trabajadores tendrán acceso a los cursos de formación en la medida en la que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.
5. Las empresas que dediquen gastos a formación podrán disponer de un comité de formación, del que formarán parte, al menos, dos representantes designados por el comité de empresa o delegados de personal, sin que sea necesario que estos representantes sean vocales de este Comité de empresa o delegados de personal. La misión de este Comité será la de asesorar y garantizar una visión global del conjunto de la formación dentro de la empresa, facilitando sobre todo la adaptación de los trabajadores a los cambios tecnológicos.
6. Las empresas que obtengan fondos públicos especialmente para la formación, deberán disponer obligatoriamente de un comité de formación, que participará en la elaboración del plan anual que realice la dirección de la empresa con estos fondos para la formación de los trabajadores.
A estos efectos, la dirección pondrá a disposición del Comité de formación el plan anual de formación, con al menos quince días de antelación a la presentación de este plan en la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. El citado comité recibirá la misma información que la dirección de la empresa esté obligada a facilitar en virtud de lo establecido legalmente. El referido comité estará formado de forma paritaria por dos representantes designados por la dirección de la empresa y otros dos nombrados, de entre sus miembros, por el comité de empresa o delegados de personal.
Las solicitudes de los permisos individuales de formación financiados por Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo se regirán por lo establecido en el correspondiente Acuerdo Nacional de Formación Continua al que se refiere la Disposición Adicional I del presente Convenio.

CAPÍTULO VI ***Salarios***

Artículo 27
Antigüedad
La antigüedad se regirá, para todos los empleados, por las normas que se dispone en los párrafos siguientes:
a) Las bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación en la empresa respectiva, consistirán en nueve trienios, el importe de cada uno de ellos se refleja en la tabla Anexo 2 para cada una de los puestos existentes en las tablas salariales del presente Convenio.

b) Los trienios se reportaran a partir del 1 de enero del año que se cumplan y todos ellos se abonarán conforme a la última categoría.

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

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

Asimismo, y exclusivamente para el año 2017 y 2018, en caso de producirse una actualización con carácter general de todas las tarifas relativas al servicio de la Inspección Técnica de Vehículos en la CCAA de Cataluña, el incremento de la "antigüedad" corresponderá al porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumo real a nivel nacional a 31/12/2016 y 31/12/2017, respectivamente. Quedando, así, sin efecto lo establecido en la tabla precedente para los años 2017 y 2018, siempre que este porcentaje sea superior al porcentaje establecido en la citada tabla, para cada uno de los respectivos años.

Artículo 28
Retribuciones
Los salarios y remuneraciones establecidos en el presente Convenio, tienen carácter de mínimos, pudiendo ser mejorado por concesión de las empresas o contratos individuales de trabajo.

Artículo 29
Pago mensual
Como norma general, el pago de salarios se efectuará mensualmente.

Artículo 30
Incremento salarial
Se establece un incremento salarial (salario bruto anual, exceptuando el concepto de antigüedad) para los años 2016-2018 de:

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

Para el año2017 y 2018, en caso de producirse una actualización con carácter general de todas las tarifas relativas al servicio de la Inspección Técnica de Vehículos en la CCAA de Cataluña, el incremento del "salario bruto anual sin antigüedad"

corresponderá al porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumo real a nivel nacional a 31/12/2016 y 31/12/2017, respectivamente. Quedando, así, sin efecto lo establecido en la tabla precedente para los años 2017 y 2018, siempre que este porcentaje sea superior al porcentaje establecido en la citada tabla para cada uno de los respectivos años.

Artículo 31

Tablas de niveles salariales
Los conceptos salariales descritos en la tabla anexa, se incrementarán anualmente en los mismos porcentajes y criterios que los establecidos en el artículo 30 del presente Convenio.
(Ver tabla anexo I)

Artículo 32
Salario bruto anual: conceptos retributivos.
Los conceptos retributivos fijos establecidos para todo el personal afectado en el presente Convenio Colectivo serán:

- Conceptos establecidos en Tablas Salariales
  . Salario base
  . Complemento de puesto de trabajo
  . Complemento experiencia
- Complemento ad personam: Este concepto englobará todas aquellas cantidades retributivas fijas que excedan del salario anual establecido en las Tablas Salariales del presente Convenio, para cada uno de los empleados.
- Antigüedad (ver art. 27 del presente Convenio)

Artículo 33
Distribución del salario anual y pagas extraordinarias
1. Los importes anuales recogidos en las tablas salariales se distribuirán en doce mensualidades naturales, más una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en Navidad.
2. Las pagas extraordinarias de verano y Navidad se harán efectivas entre los días 20 y 30, ambos inclusive y en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a la de julio y en el segundo semestre del año para la correspondiente a Navidad.
La fracción del mes se computará como mes completo.
3. Las empresas que vinieran distribuyendo el salario bruto anual en un mayor número de pagas al año que las establecidas en el apartado 1 del presente artículo, podrán continuar manteniendo el número de éstas.

Artículo 34
Trabajo nocturno
El trabajo nocturno, entendiendo por tal el efectuado entre las veintidós horas y las seis de la mañana, se retribuirá en un 90 por ciento más del salario base fijado en el Anexo 1 del presente Convenio, excepto para el personal sujeto a un sistema de turnos que incluya la rotación a un turno nocturno y para el contratado expresamente para la realización de un horario nocturno.

Artículo 35

Horas extraordinarias

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

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

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

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

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

Artículo 36

Dietas y desplazamientos

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

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

La no aportación de éstos, eximirá a la empresa de su pago.

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

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

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

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

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

Asimismo, y exclusivamente para el año 2017 y 2018, en caso de producirse una actualización con carácter general de todas las tarifas relativas al servicio de la Inspección Técnica de Vehículos en la CCAA de Cataluña, el incremento de los importes correspondientes a "dietas" y "kilometraje" corresponderá al porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumo real a nivel nacional a 31/12/2016 y 31/12/2017, respectivamente. Quedando, así, sin efecto lo establecido en la tabla precedente para los años 2017, y 2018, siempre que este porcentaje sea superior al porcentaje establecido en la citada tabla, para cada uno de los respectivos años.

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

CAPÍTULO VII *Beneficios sociales*

Artículo 37

Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo

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

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

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

En el transcurso de la citada baja y dentro de los plazos previstos legalmente, los empleados deberán someterse, también, al seguimiento médico de la baja realizado por la Entidad Gestora o Mutua, así como a ser reconocidos, a tales efectos, por el médico que este organismo designe, con el fin de que éste confirme y realice el seguimiento de la evolución de la baja, respetando en todo caso el derecho a la intimidad y a la dignidad de los empleados, garantizando así la confidencialidad de las informaciones referentes a su estado de salud. La negativa infundada del empleado al seguimiento y reconocimiento de la baja dará lugar a que se someta la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo.

Artículo 38

Servicios propios de empresa
Las revisiones de los vehículos de propiedad directa de la unidad familiar fiscal de uso privado y particular serán gratuitas, sujetas a la disponibilidad horaria de las estaciones y asumiendo el empleado los impuestos que correspondan a la consideración de este beneficio como retribución en especie.
Entendiéndose como unidad familiar fiscal a la pareja más los hijos de estos menores de 25 años.

Artículo 39
Seguro complementario de accidentes de trabajo
1. Para cubrir los riesgos de los viajes de servicio, la dirección de la empresa concertará el establecimiento de un seguro de accidentes, complementario al obligatorio, siempre que no se disponga en vigor algún otro seguro de más amplia cobertura.
El capital asegurado no será nunca inferior a veintidós mil euros, y cubrirá las contingencias de muerte, incapacidad permanente absoluta y grande invalidez, derivadas de accidente de trabajo.
2. La indemnización convenida en el apartado 1 anterior, tendrá en todo caso la consideración de percepción a cuenta de cualquiera de las cantidades que pudieran ser reconocidas al trabajador como consecuencia de responsabilidades económicas que se imputen a la empresa por accidente, siendo, por lo tanto, deducible de aquéllas.

CAPÍTULO VIII *Extinción*

Artículo 40
Dimisión del trabajador
En caso de dimisión del trabajador de su puesto de trabajo en la empresa, deberá avisar por escrito a la dirección de la misma con una antelación mínima de quince días laborables a la fecha de la baja. Si no se realizara este preaviso, siempre que la empresa acredite la existencia de un daño o perjuicio para la organización del trabajo, perderá el interesado la parte proporcional de las pagas extraordinarias de julio o Navidad que estuvieran devengadas, como resarcimiento de los daños y perjuicios que, tal omisión del plazo, ocasione a la empresa. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO IX *Prevención de riesgos laborales*

Artículo 41

Prevención de riesgos laborales. Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Delegados de prevención

1. Las partes firmantes del presente Convenio son plenamente conscientes de la importancia de tiene preservar la vida humana y el derecho a la integridad física de todos los que intervienen con su trabajo en el proceso productivo de este sector. Y, es por este motivo que llaman la atención muy especialmente a los destinatarios de este Convenio, para que cumplan y hagan cumplir las normas de prevención de riesgos laborales establecidas por la legislación vigente en la materia, extremando la vigilancia de las obligaciones legales de prevención que tienen las empresas y las normas establecidas de cumplimiento por parte de sus trabajadores y de las instrucciones que a este respecto reciban los mismos.
2. De conformidad con lo previsto al artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y cuando no existan representantes legales de los trabajadores, los trabajadores podrán escoger, por mayoría simple, a quien tenga que ocupar el cometido de delegado de prevención, procurando siempre que tenga una adecuada formación en la materia.
3. Se constituirá una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo, que queda integrada por cuatro representantes de cada una de las dos partes firmantes del presente Convenio, y que serán designados por las respectivas organizaciones firmantes, una vez éste entre en vigor. El reglamento de funcionamiento de esta comisión sectorial tendrá el mismo contenido que el del comité paritario (previsto en el artículo 9 de este Convenio) con la excepción precisa de los miembros que la integran. Las funciones de la comisión sectorial serán las de estudio, propuesta y ejecución si es necesario de las acciones en materia de prevención de riesgos laborales, dentro del sector, que puedan financiarse con asignaciones de recursos hechas por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales o instituciones similares que las convoquen y concedan, siempre que estas acciones sean acordadas en el seno de la Comisión Sectorial.

Artículo 42

Trabajos en pantallas

1. Se denominan pantallas de datos y/o de visualización al conjunto terminal-pantalla de rayos catódicos, que permiten una gran información (caracteres o símbolos a gran velocidad), unidas a un teclado numérico y/o alfabético.
2. Los locales y puestos de trabajo en los cuales se utilicen las pantallas de datos tienen que estar diseñados, equipados, mantenidos y utilizados de tal forma que no causen daños a los usuarios de las mismas.
3. El puesto de trabajo, así como el mobiliario principal y auxiliar tendrían que situarse de manera que eviten cualquier perjuicio a la salud o fatiga adicional en la propia del cumplimiento de la actividad.
4. En la utilización de las citadas pantallas de datos se tendrá especial cuidado en el cumplimiento de las normas vigentes a cada momento.

CAPÍTULO X *Derechos sindicales*

Artículo 43

Derechos de los representantes de los trabajadores

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

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

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

Artículo 44

Comités de empresa. Medios telemáticos

1. Además de las competencias que se establecen en el artículo 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y siempre con la observancia del sigilo profesional previsto en el artículo 65 del mismo, los Comités de empresa dispondrán de las siguientes:

a) Ser informado trimestralmente sobre la evolución de los negocios de la empresa.

b) Anualmente tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la entidad.

c) Con carácter previo a su ejecución por el empresario, a ser informado de los cierres totales o parciales de la empresa o centro de trabajo.

d) Ser informado del movimiento de ingresos y ceses, así como sobre los ascensos.

i) Ejercer una labor de vigilancia sobre la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación, que, si procede, tuviera la empresa.

f) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuántas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

g) En los procesos de selección de personal, velará no sólo por el cumplimiento de la normativa vigente o paccionada, sino también por la observancia de los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de ocupación.

2. Caso de así convenir a ambas partes, se podrá acordar en el seno de la empresa la utilización por parte de los representantes legales de los trabajadores en la empresa de los medios telemáticos propiedad de la misma, así como las condiciones para su uso.

CAPÍTULO XI *Subrogación*

Artículo 45

Subrogación

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

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

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

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

a) Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la Autorización, independientemente de la modalidad de su contrato de trabajo.

b) Trabajadores/es con derecho a reserva del puesto de trabajo, y/o aquéllos que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, excedencia, vacaciones, permisos, maternidad o situaciones análogas.

c) Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituían a alguno de los trabajadores citados en el apartado b. del punto 1 del presente artículo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d) Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencias de un nuevo servicio se hayan incorporado como consecuencia de una ampliación de plantilla.

e) Trabajadores/as de nuevo ingreso que hayan ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los tres últimos meses anteriores a la finalización de la Autorización, siempre que se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.

f) Trabajadores/as que ostenten cargos de representación, sea unitarias o sindicales:

Entendiendo que los representantes de los trabajadores y los delegados sindicales pueden ser de empresa y de centro de trabajo; en caso de subrogación de otros contratos la subrogación de la nueva empresa respecto de estos trabajadores se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

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

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan:
. Certificado del organismo competente que confirme que la empresa está al corriente de pago de la Seguridad Social.
. Fotocopia de los TC1 yTC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
. Relación de personal en la cual se especifique: nombre y apellidos, domicilio, NASS, antigüedad, jornada, horario, vacaciones y cualquier modificación de éstos que se haya producido en los cuatro últimos meses anteriores, junto con la justificación de la misma. Modalidad de su contratación y Especificación del periodo de mandato si el trabajador es representante sindical.
3. Los trabajadores/as que no hubieran descansado los días de vacaciones, u otros descansos o permisos retribuidos en el momento de producirse la subrogación, descansaran los que tuvieran pendientes en las fechas que tuvieran previsto con la nueva adjudicataria del servicio.
4. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes en las cuales vincula: empresa cedente, nueva adjudicataria y trabajador, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior.
No desaparece el carácter vinculante del presente artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, esta circunstancia dará lugar a promover un expediente de regulación de ocupación por el cual se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del periodo de suspensión, estos empleados tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque en esta fecha se adjudique el servicio a otra empresa.
5. División de autorizaciones: en el caso que una o diversas autorizaciones, la actividad de las cuales viene siendo realizada por una o diferentes empresas, se fragmentara o dividiera en diferentes partes, zonas o servicios con la finalidad de su posterior adjudicación, pasaran total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran prestado servicios en la empresa saliente en cada uno de estas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos previstos en el punto 1.e de este artículo independientemente de su modalidad de contrato de trabajo, y aunque con anterioridad hubieran prestado servicios en otras zonas, contratas o servicios distintos. Se subrogarán los trabajadores que se encuentren en los supuestos del punto primero que hayan prestado servicios en las zonas, divisiones y servicios resultantes.
6. Agrupaciones de autorizaciones: en caso de que diferentes autorizaciones, servicios, zonas o divisiones de aquéllas, se agrupen en una o varios, se subrogarán los trabajadores que se encuentren en los supuestos del primer punto y que hayan prestado servicios en las zonas, divisiones o servicios agrupados.
7. Obligatoriedad: la subrogación del personal, así como de los documentos a facilitar, operaran en todos los supuestos de subrogación de las autorizaciones, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de éstas se pudiera efectuar, incluso tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y aunque la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por una parte y la empresa

que resulta adjudicataria por otra, siendo de aplicación obligatoria, la subrogación del personal, en los términos indicados, con independencia de la aplicación de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO XII *Régimen disciplinario*

Artículo 46

Faltas y sanciones

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

a) Se considerarán faltas leves:

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

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

Falta de higiene y limpieza personal.

Falta de atención y diligencia con los clientes.

Discusiones que repercutan en el buen funcionamiento de los servicios.

Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

La embriaguez ocasional.

b) Son faltas graves:

Faltar dos días al trabajo sin justificación.

La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto a sus superiores.

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

El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

c) Son faltas muy graves:

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

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

El hurto y el robo tanto a los otros trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante la prestación de servicios. Queda incluido en este inciso el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

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

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

a) Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de ocupación y sueldo de un día.

b) Faltas graves:

Suspensión de ocupación y sueldo de uno a diez días.

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

c) Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.

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

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

Despido.

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

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

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

La formación del expediente se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del responsable de la empresa, con la designación del instructor y del secretario. Se iniciarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiendo cuántas pruebas aporten. En los casos de falta muy grave, si el instructor lo juzga pertinente, propondrá a la dirección de la empresa la suspensión de ocupación y sueldo del inculpado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de los representantes legales de los trabajadores.

b) La tramitación del expediente, si no hay que aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos en la localidad que se incoe, se acabará en un plazo no

superior a veinte días. En caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas en el expediente.
c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, teniendo que firmar por duplicado el interesado. Caso que se negara a firmar, se le hará la notificación ante testigos.
Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves.
La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido al artículo 60.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Formación a nivel de sector

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo son plenamente conscientes de la trascendencia de la formación específica de los trabajadores del sector, y ofrecen y continuarán ofreciendo la realización de cursos de formación profesional con la finalidad de atender tanto las necesidades de preparación de sus empleados en las nuevas técnicas y sistemas de trabajo que exijan la evolución y desarrollo de la empresa como la de facilitar la promoción y desarrollo individual y colectivo. El planteamiento de esta formación se fundamenta en los principios de participación en igualdad de oportunidades, concibiéndola como un medio de realización individual y de mejora colectiva y, en consecuencia como un derecho y un deber de colaboración activa en los programas de formación.
Es por este motivo, que ambas representaciones, entienden la "formación permanente" como a aquel conjunto de acciones dirigidas a mantener el nivel adecuado de preparación de los empleados, con el fin de perfeccionar los conocimientos adquiridos en el desempeño y cumplimiento de su trabajo y con la finalidad de asegurar los conocimientos y habilidades para cubrir adecuadamente las exigencias de una determinada función, o bien por el cambio de la misma, o por la introducción de nuevas tecnologías o sistemas de trabajo.
Esta formación se impartirá dentro de la jornada laboral. Cuando siendo esta formación indicada por las empresas mencionadas como obligatoria y no fuera posible su realización dentro de la jornada laboral, se podrá realizar voluntariamente fuera de la misma siendo el tiempo dedicado considerado como horas normales de trabajo, compensándose las mismas por tiempo de descanso en la proporción 1x1.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Grupos Profesionales

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Inaplicación de las Condiciones de Trabajo previstas en el Convenio Colectivo
Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable que afecten a las siguientes materias:

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

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

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

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA
Derecho supletorio y prelación de normas
En todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores vigente en cada momento, y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Modificaciones legislativas

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

ANEXO I - TABLAS SALARIALES 2016

GRUPO PROFESIONAL	SUBGRUPO PROFESIONAL	NOMENCL	PUESTO TRABAJO	GRUPO COTITZACIÓN	Categorías Professionales		SALARIO BASE	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	COMPLEMENTO EXPERIENCIA	SBMensual Tabla Salarial	SBAnual Tabla Salarial
Titulados		NIVEL I	Director Estación Director Departamento Técnico Departamento	1	Ingenieros/as y Licenciados/as	*Titulado Grado Superior*	2.408,57	0,00	0,00	2.408,57	33.720,02
		NIVEL II	Director Estación Director Departamento Técnico Departamento	2	Ingenieros/as Técnicos, peritos i ayudantes titulados/as	*Titulado Grado Medio*	1.789,16	0,00	0,00	1.789,16	25.048,28
Personal Técnico		NIVEL III	Jefe Equipo	3	Jefes Administrativos y de Taller	*a 6 meses*	1.725,26	390,03	195,01	2.310,30	32.344,24
		NIVEL III a	Jefe Equipo	3	Jefes Administrativos y de Taller	*entrada*	1.725,26	390,03	0,00	2.115,29	29.614,06
	Técnico de Automoción	NIVEL IV	T.Auto. NIVEL 1*	5,8	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1ª i 2ª	*a 6 meses*	1.382,37	260,02	195,01	1.837,40	25.723,55
		NIVEL IV a	T.Auto. NIVEL 1	5,8	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1ª i 2ª	*entrada*	1.382,37	260,02	97,51	1.739,89	24.358,46
		NIVEL V	T.Auto. NIVEL 2	5,8	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1ª i 2ª	*a 12 meses*	1.190,96	130,01	195,01	1.515,98	21.223,75
		NIVEL V b	T.Auto. NIVEL 2	5,8	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1ª i 2ª	*a 6 meses*	1.190,96	130,01	97,51	1.418,48	19.858,66
		NIVEL V a	T.Auto. NIVEL 2	5,8	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1ª i 2ª	*entrada*	1.190,96	130,01	0,00	1.320,97	18.493,57
Personal Administrativo		NIVEL VI	Jefe Adm.	3	Jefes Administrativos y de Taller		1.581,73	185,67	0,00	1.767,41	24.743,71
		NIVEL VII	T.Ad. NIVEL 1	5	Oficiales administrativos/as	*a 6 meses*	1.382,37	19,50	32,50	1.434,37	20.081,17
		NIVEL VII a	T.Ad. NIVEL 1	5	Oficiales administrativos/as	*entrada*	1.382,37	19,50	0,00	1.401,87	19.626,14
		NIVEL VIII	T.Ad. NIVEL 2	5	Oficiales administrativos/as	*a 6 meses*	1.190,96	13,00	32,50	1.236,46	17.310,49
		NIVEL VIII a	T.Ad. NIVEL 2	5	Oficiales administrativos/as	*entrada*	1.190,96	13,00	0,00	1.203,96	16.855,46

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

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

ANEXO II - TABLAS ANTIGÜEDAD 2016

GRUPO PROFESIONAL	SUBGRUPO PROFESIONAL	NOMENCL	PUESTO TRABAJO	GRUPO COTITZACIÓN	Categorías Professionales		Correspondència Taules Salarials XIV Conveni Col·lectiu Nacional d'Empreses d'Engenyeria i Oficines d'Estudis Tècnics	BRUTO/MENSUAL	1º TRIENIO	2º TRIENIO	3º TRIENIO	4º TRIENIO	5º TRIENIO	6º TRIENIO	7º TRIENIO	8º TRIENIO	9º TRIENIO
Titulados		NIVEL I	Director Estación Director Departamento Técnico Departamento	1	Ingenieros/as y Licenciados/as	*Titulado Grado Superior*	NIVELL 1		90,86	181,71	272,57	363,42	454,28	635,99	817,70	999,41	1.090,27
		NIVEL II	Director Estacion Director Departamento Técnico Departamento	2	Ingenieros/as Técnicos, peritos i ayudantes titulados/as	*Titulado Grado Medio*	NIVELL 2		67,49	134,98	202,47	269,96	337,45	472,43	607,41	742,39	809,88
Personal Técnico		NIVEL III	Jefe Equipo	3	Jefes Administrativos y de Taller	*a 6 meses*	NIVELL 3		59,67	119,33	179,00	238,67	298,32	417,66	536,99	656,33	715,99
		NIVEL III a	Jefe Equipo	3	Jefes Administrativos y de Taller	*entrada*	NIVELL 3		59,67	119,33	179,00	238,67	298,32	417,66	536,99	656,33	715,99
	Técnico de Automoción	NIVEL IV	T.Auto. NIVEL 1*	5,8	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1ª i 2ª	*a 6 meses*	NIVELL 7 y NIVELL 5		43,42	86,84	130,26	173,68	217,09	303,93	390,77	477,61	521,03
		NIVEL IV a	T.Auto. NIVEL 1	5,8	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1ª i 2ª	*entrada*	NIVELL 7 y NIVELL 5		43,42	86,84	130,26	173,68	217,09	303,93	390,77	477,61	521,03
		NIVEL V	T.Auto. NIVEL 2	5,8	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1ª i 2ª	*a 12 meses*	NIVELL 7 y NIVELL 6		43,42	86,84	130,26	173,68	217,09	303,93	390,77	477,61	521,03
		NIVEL V b	T.Auto. NIVEL 2	5,8	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1ª i 2ª	*a 6 meses*	NIVELL 7 y NIVELL 6		43,42	86,84	130,26	173,68	217,09	303,93	390,77	477,61	521,03
		NIVEL V a	T.Auto. NIVEL 2	5,8	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1ª i 2ª	*entrada*	NIVELL 7 y NIVELL 6		43,42	86,84	130,26	173,68	217,09	303,93	390,77	477,61	521,03
Personal Administrativo		NIVEL VI	Jefe Adm.	3	Jefes Administrativos y de Taller		NIVELL 4		59,67	119,33	179,00	238,66	298,33	417,66	536,99	656,32	715,99
		NIVEL VII	T.Ad. NIVEL 1	5	Oficiales administrativos/as	*a 6 meses*	NIVELL 5		52,15	104,29	156,44	208,58	260,73	365,02	469,31	573,60	625,74
		NIVEL VII a	T.Ad. NIVEL 1	5	Oficiales administrativos/as	*entrada*	NIVELL 5		52,15	104,29	156,44	208,58	260,73	365,02	469,31	573,60	625,74
		NIVEL VIII	T.Ad. NIVEL 2	5	Oficiales administrativos/as	*a 6 meses*	NIVELL 8 y NIVELL 6		44,93	89,85	134,78	179,70	224,63	314,48	404,33	494,18	539,10
		NIVEL VIII a	T.Ad. NIVEL 2	5	Oficiales administrativos/as	*entrada*	NIVELL 8 y NIVELL 6		44,93	89,85	134,78	179,70	224,63	314,48	404,33	494,18	539,10

GRUPO PROFESIONAL	SUBGRUPO PROFESIONAL	NOMENCL	PUESTO TRABAJO	GRUPO COTITZACIÓN	Categorías Professionales		Correspondència Taules Salarials XIV Conveni Col·lectiu Nacional d'Empreses d'Engenyeria i Oficines d'Estudis Tècnics	BRUTO/ANUAL	1º TRIENIO	2º TRIENIO	3º TRIENIO	4º TRIENIO	5º TRIENIO	6º TRIENIO	7º TRIENIO	8º TRIENIO	9º TRIENIO
Titulados		NIVEL I	Director Estación Director Departamento Técnico Departamento	1	Ingenieros/as y Licenciados/as	*Titulado Grado Superior*	NIVELL 1		1.271,98	2.543,96	3.815,93	5.087,91	6.359,89	8.903,85	11.447,80	13.991,76	15.263,74
		NIVEL II	Director Estacion Director Departamento Técnico Departamento	2	Ingenieros/as Técnicos, peritos i ayudantes titulados/as	*Titulado Grado Medio*	NIVELL 2		944,87	1.889,73	2.834,60	3.779,46	4.724,33	6.614,06	8.503,79	10.393,52	11.338,38
Personal Técnico		NIVEL III	Jefe Equipo	3	Jefes Administrativos y de Taller	*a 6 meses*	NIVELL 3		835,34	1.670,68	2.506,02	3.341,36	4.176,54	5.847,22	7.517,90	9.188,58	10.023,92
		NIVEL III a	Jefe Equipo	3	Jefes Administrativos y de Taller	*entrada*	NIVELL 3		835,34	1.670,68	2.506,02	3.341,36	4.176,54	5.847,22	7.517,90	9.188,58	10.023,92
	Técnico de Automoción	NIVEL IV	T.Auto. NIVEL 1*	5,8	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1ª i 2ª	*a 6 meses*	NIVELL 7 y NIVELL 5		607,87	1.215,73	1.823,60	2.431,46	3.039,33	4.255,06	5.470,79	6.686,52	7.294,38
		NIVEL IV a	T.Auto. NIVEL 1	5,8	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1ª i 2ª	*entrada*	NIVELL 7 y NIVELL 5		607,87	1.215,73	1.823,60	2.431,46	3.039,33	4.255,06	5.470,79	6.686,52	7.294,38
		NIVEL V	T.Auto. NIVEL 2	5,8	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1ª i 2ª	*a 12 meses*	NIVELL 7 y NIVELL 6		607,87	1.215,73	1.823,60	2.431,46	3.039,33	4.255,06	5.470,79	6.686,52	7.294,38
		NIVEL V b	T.Auto. NIVEL 2	5,8	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1ª i 2ª	*a 6 meses*	NIVELL 7 y NIVELL 6		607,87	1.215,73	1.823,60	2.431,46	3.039,33	4.255,06	5.470,79	6.686,52	7.294,38
		NIVEL V a	T.Auto. NIVEL 2	5,8	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1ª i 2ª	*entrada*	NIVELL 7 y NIVELL 6		607,87	1.215,73	1.823,60	2.431,46	3.039,33	4.255,06	5.470,79	6.686,52	7.294,38
Personal Administrativo		NIVEL VI	Jefe Adm.	3	Jefes Administrativos y de Taller		NIVELL 4		835,32	1.670,64	2.505,96	3.341,28	4.176,60	5.847,25	7.517,89	9.188,53	10.023,85
		NIVEL VII	T.Ad. NIVEL 1	5	Oficiales administrativos/as	*a 6 meses*	NIVELL 5		730,03	1.460,07	2.190,10	2.920,13	3.650,17	5.110,24	6.570,30	8.030,37	8.760,40
		NIVEL VII a	T.Ad. NIVEL 1	5	Oficiales administrativos/as	*entrada*	NIVELL 5		730,03	1.460,07	2.190,10	2.920,13	3.650,17	5.110,24	6.570,30	8.030,37	8.760,40
		NIVEL VIII	T.Ad. NIVEL 2	5	Oficiales administrativos/as	*a 6 meses*	NIVELL 8 y NIVELL 6		628,95	1.257,90	1.886,86	2.515,81	3.144,76	4.402,66	5.660,57	6.918,47	7.547,42
		NIVEL VIII a	T.Ad. NIVEL 2	5	Oficiales administrativos/as	*entrada*	NIVELL 8 y NIVELL 6		628,95	1.257,90	1.886,86	2.515,81	3.144,76	4.402,66	5.660,57	6.918,47	7.547,42

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

GRUPO PROFESIONAL	SUBGRUPO PROFESIONAL	NOMENCL	PUESTO TRABAJO	GRUPO COTITZACIÓN	Categorías Professionales		Correspondència Taules Salarials XIV Conveni Col·lectiu Nacional d'Empreses d'Engenyeria i Oficines d'Estudis Tècnics	BRUTO	1º TRIENIO	2º TRIENIO	3º TRIENIO	4º TRIENIO	5º TRIENIO	6º TRIENIO	7º TRIENIO	8º TRIENIO	9º TRIENIO
Personal Técnico	Técnico de Automoción	NIVEL IV	T.Auto. NIVEL 1	4	Ayudantes no titulados/as		NIVELL 4	MENSUAL	59,67	119,33	179,00	238,66	298,33	417,66	536,99	656,32	715,99
Personal Técnico	Técnico de Automoción	NIVEL IV	T.Auto. NIVEL 1	4	Ayudantes no titulados/as		NIVELL 4	ANUAL	835,32	1.670,64	2.505,96	3.341,28	4.176,60	5.847,25	7.517,89	9.188,53	10.023,85

ANEXO I - TABLAS SALARIALES 2017

GRUPO PROFESIONAL	SUBGRUPO PROFESIONAL	NOMENCL	PUESTO TRABAJO	GRUPO COTITZACIÓN	Categorías Professionales		Correspondència Taules Salarials XIV Conveni Col·lectiu Nacional d'Empreses d'Engenyeria i Oficines d'Estudis Tècnics	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	COMPLEMENTO EXPERIENCIA	SBMensual Tabla Salarial	SBAnual Tabla Salarial
Titulados		NIVEL I	Director Estacion Director Departamento Técnico Departamento	1	Ingenieros/as y Licenciados/as	*Titulado Grado Superior*	NIVELL 1	2.439,88	0,00	0,00	2.439,88	34.158,38
		NIVEL II	Director Estación Director Departamento Técnico Departamento	2	Ingenieros/as Técnicos, peritos i ayudantes titulados/as	*Titulado Grado Medio*	NIVELL 2	1.812,42	0,00	0,00	1.812,42	25.373,91
Personal Técnico		NIVEL III	Jefe Equipo	3	Jefes Administrativos y de Taller	*a 6 meses*	NIVELL 3	1.747,69	395,10	197,55	2.340,34	32.764,71
		NIVEL III a	Jefe Equipo	3	Jefes Administrativos y de Taller	*entrada*	NIVELL 3	1.747,69	395,10	0,00	2.142,79	29.999,04
	Técnico de Automoción	NIVEL IV	T.Auto. NIVEL 1*	5,8	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1ª i 2ª	*a 6 meses*	NIVELL 7 y NIVELL 5	1.400,34	263,40	197,55	1.861,28	26.057,95
		NIVEL IV a	T.Auto. NIVEL 1	5,8	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1ª i 2ª	*entrada*	NIVELL 7 y NIVELL 5	1.400,34	263,40	98,77	1.762,51	24.675,12
		NIVEL V	T.Auto. NIVEL 2	5,8	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1ª i 2ª	*a 12 meses*	NIVELL 7 y NIVELL 6	1.206,44	131,70	197,55	1.535,69	21.499,66
		NIVEL V b	T.Auto. NIVEL 2	5,8	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1ª i 2ª	*a 6 meses*	NIVELL 7 y NIVELL 6	1.206,44	131,70	98,77	1.436,92	20.116,82
		NIVEL V a	T.Auto. NIVEL 2	5,8	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1ª i 2ª	*entrada*	NIVELL 7 y NIVELL 6	1.206,44	131,70	0,00	1.338,14	18.733,99
Personal Administrativo		NIVEL VI	Jefe Adm.	3	Jefes Administrativos y de Taller		NIVELL 4	1.602,30	188,09	0,00	1.790,38	25.065,38
		NIVEL VII	T.Ad. NIVEL 1	5	Oficiales administrativos/as	*a 6 meses*	NIVELL 5	1.400,34	19,75	32,92	1.453,02	20.342,23
		NIVEL VII a	T.Ad. NIVEL 1	5	Oficiales administrativos/as	*entrada*	NIVELL 5	1.400,34	19,75	0,00	1.420,09	19.881,28
		NIVEL VIII	T.Ad. NIVEL 2	5	Oficiales administrativos/as	*a 6 meses*	NIVELL 8 y NIVELL 6	1.206,44	13,17	32,92	1.252,54	17.535,53
		NIVEL VIII a	T.Ad. NIVEL 2	5	Oficiales administrativos/as	*entrada*	NIVELL 8 y NIVELL 6	1.206,44	13,17	0,00	1.219,61	17.074,58

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

GRUPO PROFESIONAL	SUBGRUPO PROFESIONAL	NOMENCL	PUESTO TRABAJO	GRUPO COTITZACIÓN	Categorías Professionales		Correspondència Taules Salarials XIV Conveni Col·lectiu Nacional d'Empreses d'Engenyeria i Oficines d'Estudis Tècnics	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	COMPLEMENTO EXPERIENCIA	SBMensual Tabla Salarial	SBAnual Tabla Salarial
Personal Técnico	Técnico de Automoción	NIVEL IV	T.Auto. NIVEL 1	4	Ayudantes no titulados/as		NIVELL 4	1.602,30	263,40	197,55	2.063,24	28.885,39

ANEXO II - TABLAS ANTIGÜEDAD 2017

GRUPO PROFESIONAL	SUBGRUPO PROFESIONAL	NOMENCL	PUESTO TRABAJO	GRUPO COTITZACIÓN	Categorías Professionales		Correspondència Taules Salarials XIV Conveni Col·lectiu Nacional d'Empreses d'Engenyeria i Oficines d'Estudis Tècnics	BRUTO/MENSUAL	1º TRIENIO	2º TRIENIO	3º TRIENIO	4º TRIENIO	5º TRIENIO	6º TRIENIO	7º TRIENIO	8º TRIENIO	9º TRIENIO
Titulados		NIVEL I	Director Estación Director Departamento Técnico Departamento	1	Ingenieros/as y Licenciados/as	*Titulado Grado Superior*	NIVELL 1		92,04	184,07	276,11	368,15	460,18	644,26	828,33	1.012,40	1.104,44
		NIVEL II	Director Estación Director Departamento Técnico Departamento	2	Ingenieros/as Técnicos, peritos i ayudantes titulados/as	*Titulado Grado Medio*	NIVELL 2		68,37	136,74	205,10	273,47	341,84	478,57	615,31	752,05	820,41
Personal Técnico		NIVEL III	Jefe Equipo	3	Jefes Administrativos y de Taller	*a 6 meses*	NIVELL 3		60,44	120,89	181,33	241,77	302,20	423,09	543,97	664,86	725,30
		NIVEL III a	Jefe Equipo	3	Jefes Administrativos y de Taller	*entrada*	NIVELL 3		60,44	120,89	181,33	241,77	302,20	423,09	543,97	664,86	725,30
	Técnico de Automoción	NIVEL IV	T.Auto. NIVEL 1*	5,8	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1ª i 2ª	*a 6 meses*	NIVELL 7 y NIVELL 5		43,98	87,97	131,95	175,93	219,92	307,88	395,85	483,82	527,80
		NIVEL IV a	T.Auto. NIVEL 1	5,8	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1ª i 2ª	*entrada*	NIVELL 7 y NIVELL 5		43,98	87,97	131,95	175,93	219,92	307,88	395,85	483,82	527,80
		NIVEL V	T.Auto. NIVEL 2	5,8	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1ª i 2ª	*a 12 meses*	NIVELL 7 y NIVELL 6		43,98	87,97	131,95	175,93	219,92	307,88	395,85	483,82	527,80
		NIVEL V b	T.Auto. NIVEL 2	5,8	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1ª i 2ª	*a 6 meses*	NIVELL 7 y NIVELL 6		43,98	87,97	131,95	175,93	219,92	307,88	395,85	483,82	527,80
		NIVEL V a	T.Auto. NIVEL 2	5,8	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1ª i 2ª	*entrada*	NIVELL 7 y NIVELL 6		43,98	87,97	131,95	175,93	219,92	307,88	395,85	483,82	527,80
Personal Administrativo		NIVEL VI	Jefe Adm.	3	Jefes Administrativos y de Taller		NIVELL 4		60,44	120,88	181,32	241,77	302,21	423,09	543,97	664,86	725,30
		NIVEL VII	T.Ad. NIVEL 1	5	Oficiales administrativos/as	*a 6 meses*	NIVELL 5		52,82	105,65	158,47	211,29	264,12	369,76	475,41	581,05	633,88
		NIVEL VII a	T.Ad. NIVEL 1	5	Oficiales administrativos/as	*entrada*	NIVELL 5		52,82	105,65	158,47	211,29	264,12	369,76	475,41	581,05	633,88
		NIVEL VIII	T.Ad. NIVEL 2	5	Oficiales administrativos/as	*a 6 meses*	NIVELL 8 y NIVELL 6		45,51	91,02	136,53	182,04	227,55	318,56	409,58	500,60	546,11
		NIVEL VIII a	T.Ad. NIVEL 2	5	Oficiales administrativos/as	*entrada*	NIVELL 8 y NIVELL 6		45,51	91,02	136,53	182,04	227,55	318,56	409,58	500,60	546,11

GRUPO PROFESIONAL	SUBGRUPO PROFESIONAL	NOMENCL	PUESTO TRABAJO	GRUPO COTITZACIÓN	Categorías Professionales		Correspondència Taules Salarials XIV Conveni Col·lectiu Nacional d'Empreses d'Engenyeria i Oficines d'Estudis Tècnics	BRUTO/ANUAL	1º TRIENIO	2º TRIENIO	3º TRIENIO	4º TRIENIO	5º TRIENIO	6º TRIENIO	7º TRIENIO	8º TRIENIO	9º TRIENIO
Titulados		NIVEL I	Director Estación Director Departamento Técnico Departamento	1	Ingenieros/as y Licenciados/as	*Titulado Grado Superior*	NIVELL 1		1.288,51	2.577,03	3.865,54	5.154,06	6.442,57	9.019,60	11.596,63	14.173,65	15.462,17
		NIVEL II	Director Estación Director Departamento Técnico Departamento	2	Ingenieros/as Técnicos, peritos i ayudantes titulados/as	*Titulado Grado Medio*	NIVELL 2		957,15	1.914,30	2.871,44	3.828,59	4.785,74	6.700,04	8.614,33	10.528,63	11.485,78
Personal Técnico		NIVEL III	Jefe Equipo	3	Jefes Administrativos y de Taller	*a 6 meses*	NIVELL 3		846,20	1.692,40	2.538,60	3.384,80	4.230,83	5.923,23	7.615,63	9.308,03	10.154,23
		NIVEL III a	Jefe Equipo	3	Jefes Administrativos y de Taller	*entrada*	NIVELL 3		846,20	1.692,40	2.538,60	3.384,80	4.230,83	5.923,23	7.615,63	9.308,03	10.154,23
	Técnico de Automoción	NIVEL IV	T.Auto. NIVEL 1*	5,8	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1ª i 2ª	*a 6 meses*	NIVELL 7 y NIVELL 5		615,77	1.231,53	1.847,30	2.463,07	3.078,84	4.310,37	5.541,91	6.773,44	7.389,21
		NIVEL IV a	T.Auto. NIVEL 1	5,8	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1ª i 2ª	*entrada*	NIVELL 7 y NIVELL 5		615,77	1.231,53	1.847,30	2.463,07	3.078,84	4.310,37	5.541,91	6.773,44	7.389,21
		NIVEL V	T.Auto. NIVEL 2	5,8	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1ª i 2ª	*a 12 meses*	NIVELL 7 y NIVELL 6		615,77	1.231,53	1.847,30	2.463,07	3.078,84	4.310,37	5.541,91	6.773,44	7.389,21
		NIVEL V b	T.Auto. NIVEL 2	5,8	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1ª i 2ª	*a 6 meses*	NIVELL 7 y NIVELL 6		615,77	1.231,53	1.847,30	2.463,07	3.078,84	4.310,37	5.541,91	6.773,44	7.389,21
		NIVEL V a	T.Auto. NIVEL 2	5,8	Oficiales administrativos/as, Oficiales 1ª i 2ª	*entrada*	NIVELL 7 y NIVELL 6		615,77	1.231,53	1.847,30	2.463,07	3.078,84	4.310,37	5.541,91	6.773,44	7.389,21
Personal Administrativo		NIVEL VI	Jefe Adm.	3	Jefes Administrativos y de Taller		NIVELL 4		846,18	1.692,36	2.538,54	3.384,72	4.230,90	5.923,26	7.615,62	9.307,98	10.154,16
		NIVEL VII	T.Ad. NIVEL 1	5	Oficiales administrativos/as	*a 6 meses*	NIVELL 5		739,52	1.479,05	2.218,57	2.958,10	3.697,62	5.176,67	6.655,72	8.134,77	8.874,29
		NIVEL VII a	T.Ad. NIVEL 1	5	Oficiales administrativos/as	*entrada*	NIVELL 5		739,52	1.479,05	2.218,57	2.958,10	3.697,62	5.176,67	6.655,72	8.134,77	8.874,29
		NIVEL VIII	T.Ad. NIVEL 2	5	Oficiales administrativos/as	*a 6 meses*	NIVELL 8 y NIVELL 6		637,13	1.274,26	1.911,38	2.548,51	3.185,64	4.459,90	5.734,15	7.008,41	7.645,54
		NIVEL VIII a	T.Ad. NIVEL 2	5	Oficiales administrativos/as	*entrada*	NIVELL 8 y NIVELL 6		637,13	1.274,26	1.911,38	2.548,51	3.185,64	4.459,90	5.734,15	7.008,41	7.645,54

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

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

IV Conveni col·lectiu d'empreses d'inspecció tècnica de vehicles de Catalunya 2016 - 2018

FICA Catalunya

Plaza Vaquez Montalbán nº 6, 2ª
08001 Barcelona
93 301 83 62
info@ugtfica.cat