CVE-DOGC-B-23314059-2023

## OTRAS DISPOSICIONES

## DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO

**RESOLUCIÓN EMT/3826/2023, de 30 de octubre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del 6º Convenio colectivo de empresas de inspección técnica de vehículos de la comunidad autónoma de Cataluña (código de convenio núm. 79002605012007).**

Visto el texto del Convenio colectivo de empresas de inspección técnica de vehículos de la comunidad autónoma de Cataluña (código de convenio nº 79002605012007), suscrito en fecha 22 de diciembre de 2022 y subsanado en fecha 25 de octubre de 2023 , por parte de la representación social por la Federación de Servicios de CCOO de Cataluña, y por la parte empresarial, por la organización empresarial AECAT ITV de Cataluña, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 35/2022, de 1 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña.

Resuelvo:

—1 Disponer la inscripción del Convenio mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión Negociadora.

—2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Barcelona, 30 de octubre de 2023

Òscar Riu Garcia

Director general Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Transcripción literal del texto firmado por las partes

VI Convenio colectivo de empresas de inspección técnica de vehículos de la comunidad autónoma de Catalunya 2022-2024

Capítulo I

Cuestiones generales

Artículo 1

Determinación de las partes

El presente Convenio colectivo ha sido negociado entre, por una parte, el Sindicato Federació de Serveis de CCOO de Catalunya, y por la otra, la organización empresarial AECAT ITV de Catalunya, como organizaciones más representativas en la CCAA de Catalunya en el sector de la inspección técnica de vehículos.

Artículo 2

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 3

Ámbito territorial

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

CVE-DOGC-B-23314059-2023

Artículo 4

Ámbito personal

El presente Convenio afecta a todas las personas trabajadoras adscritas a las empresas indicadas en el artículo 2.

Artículo 5

Ámbito temporal

La duración del presente Convenio colectivo será de tres años (2022-2024) desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 6

Denuncia y revisión

1. Cualquier parte con legitimación inicial, según lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, podrá solicitar la revisión del mismo, mediante denuncia notificada de forma fehaciente por escrito a la otra parte, con una antelación entre 60 y 30 días antes de la finalización de la vigencia del Convenio señalada en el artículo 5 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 Generalidad 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 7

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 8

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 9 del presente Convenio colectivo.

Artículo 9

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 10

Comisión paritaria de Vigilancia e Interpretación

1. Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio a una Comisión paritaria que se dará por constituida el mismo día de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. Esta Comisión cumplirá sus funciones interpretativas únicamente a petición de la representación correspondiente de cualquiera de las dos partes firmantes. A estos efectos, el consultando tendrá que dirigirse inexcusablemente por escrito a la representación que corresponda, aportando sus argumentos interpretativos, con la finalidad de que ésta promueva, si procede, la reunión de la Comisión, que tendrá que resolver en igual plazo al señalado en el apartado tercero.

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

Associació d'Empreses Catalanes d'Entitats Col·laboradores de l'Administració en la Inspecció Tècnica de Vehícles (AECAT ITV): Avenida Diagonal, 449, 4ª, C.P. 08036 Barcelona.

Federació de Serveis de CCOO de Catalunya: Vía Laietana, 16, 2ª Planta, C.P 08003 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

CVE-DOGC-B-23314059-2023

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. Las personas promotoras 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, o siguientes que vengan a sustituirle.

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 11

No discriminación en las relaciones laborales

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo manifiestan que respetan el mandato de no discriminación previsto en el artículo 4.2.c) y 17 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores), la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, o disposición que lo sustituya, en el marco de las relaciones laborales con sus personas trabajadoras.

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 legislación vigente en cada momento, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre, 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 dentro de los plazos establecidos legalmente en cada momento y, en cualquier caso, antes de la finalización de la vigencia del presente Convenio colectivo.

Capítulo II

Organización y dirección

Artículo 12

Dirección y control de la actividad laboral

1. La persona trabajadora estará obligada 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, la persona trabajadora 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, la persona trabajadora y el/la empresario/a se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

3. El/la empresario/a podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimento por la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras con discapacidad, si procede, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, o siguientes que vengan a sustituirle.

4. El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de la persona trabajadora que sea alegado por ésta para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa de la persona trabajadora 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 13

CVE-DOGC-B-23314059-2023

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/as o graduados/as universitarios/as, tanto en el campo técnico como administrativo, que ocupen cargos en puestos de confianza y/o directivos.

Artículo 14

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 las personas trabajadoras de cada empresa.

Asimismo, la dirección de la empresa valorará, la asistencia con aprovechamiento a cursos de formación de la persona trabajadora que, a juicio de la empresa, estén relacionados con el puesto a ocupar.

Artículo 15

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) Todas las personas trabajadoras afectadas 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras del propio centro de trabajo.

b) La persona trabajadora 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 las personas 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 inmediatamente inferior** | **Titulación** | **Sanciones** |
|---|---|---|---|
| Jefe de equipo | 3 años | Titulación requerida según lo establecido en la normativa vigente en cada momento | 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/a Nivel I | 2 años | Titulación requerida según lo establecido en la normativa vigente en cada momento | |
| Administrativo/a 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:

| **Puesto de trabajo a promocionar** | **Comunes** | **Específicas** |
|---|---|---|
| Jefe de equipo | I. Prueba de aptitud: | III. Evaluación de |

CVE-DOGC-B-23314059-2023

| | | |
|---|---|---|
| Jefe Administrativo | - Prueba teórica<br>y/o<br>- Prueba práctica<br>II. Hoja de valoración del desempeño realizada por el/la responsable directo/a del/de la candidato/a. | competencias<br>IV. Entrevista |
| Inspector/a Nivel I | | |
| Administrativo/a Nivel I | | |

d) Calificadas las pruebas se constituirá un Tribunal, formado por dos miembros de la representación de la empresa y dos miembros del Comité de empresa o, en su defecto, por dos delegados/as de personal que sean designados/as por la representación legal de las personas trabajadoras, a efectos de ratificar el resultado total de las puntuaciones asignadas a cada prueba. Así como, a determinar el nombre de la persona trabajadora a promocionar.

e) En igualdad de conocimientos tendrán preferencia las personas aspirantes de la empresa a las personas ajenas a ella, y entre aquéllas las 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/as en igualdad de condiciones, se otorgará la vacante a la persona trabajadora 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 a los tres, a no ser que de este periodo de prueba se deduzca la falta de idoneidad del/ de la candidato/a escogido/a para el puesto. En tal caso, continuará en su situación anterior, convocándose nuevamente el proceso de promoción. 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), la persona trabajadora 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, la persona trabajadora 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 16

Anuncio de convocatorias

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

a) Requisitos mínimos para ser candidato/a

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 17

Clasificación profesional

1. Las personas trabajadoras que estén incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se clasificarán en alguno de los grupos profesionales y puestos de trabajo que se definen en el apartado siguiente, atendiendo a las funciones que desarrollen y a la actividad en las 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/las clientes, personal y telefónica.

Concertación de inspecciones.

Recepción y entrada administrativa de los vehículos.

Entrega de fichas.

Cobro de tarifas.

Arqueo de caja.

CVE-DOGC-B-23314059-2023

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 la persona trabajadora 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/a solo/a Jefe Administrativo por estación siempre que haya un mínimo de 5 (4+1) administrativos/as (sea, Técnico/a Administrativo/a nivel 1 o Técnico/a Administrativo/a 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/a administrativo/a 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/a, sus funciones serán realizadas por el/la director/a de la estación.

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

b. Técnico/a Administrativo/a nivel 1:

Es la persona trabajadora que actúa bajo las órdenes de un jefe Administrativo, si lo hubiera, o en su defecto del/de la director/a 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/as del servicio en los temas relacionados con los expedientes de inspecciones no periódicas.

c. Técnico/a Administrativo/a Nivel 2:

Es la persona trabajadora con iniciativa y responsabilidad restringida que, bajo la dirección de un/una Jefe Administrativo o, si procede, un/a Técnico/a Administrativo/a 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/a, que cumple con los requisitos de la normativa del sector en cada momento 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/de la director/a de estación, siendo responsable del correcto funcionamiento y estado de las líneas de inspección a su cargo, del personal de las mismas, así como del proceso de inspección. Intervendrá cuando sea necesario en la inspección del vehículo, resolverá las dudas que les puedan surgir a los/las inspectores/as y los/as mantendrá al corriente de la normativa y de las pautas de inspección, supervisando el nivel de conocimientos.

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

b. Subgrupo profesional – Técnico/a de automoción

Es el/la que inspeccionará los vehículos siguiendo todas las pautas y procedimientos de inspección establecidos por la empresa, siendo indicadas por el/la director/a 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/a de automoción se clasificará por puestos de trabajo mediante la siguiente nomenclatura, en función de las competencias y tareas específicas que tenga que realizar:

b.1. Técnico/a de automoción nivel 1

Operario/a, que cumple con los requisitos de la normativa del sector en cada momento.

En el caso de las inspecciones visuales realizará el dictamen en función de su experiencia y conocimientos o, si fuera necesario, siguiendo el

CVE-DOGC-B-23314059-2023

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/a de automoción nivel 2

Operario/a, que cumple con los requisitos de la normativa del sector en cada momento.

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/as*

Es la persona trabajadora que se encuentra en posesión de un título o diploma universitario oficial (Ingeniero/a Técnico/a o Diplomado/a, Ingeniero/a Superior o Licenciado/a o, Graduado/a) o superior, que está unido/a 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 la habilita.

Asimismo, y sin menoscabo de lo citado anteriormente, el grupo profesional – Titulados/as se clasificará por puestos de trabajo mediante la siguiente nomenclatura, en función de las competencias y tareas específicas que tenga que realizar:

a. Director/a de estación ITV

Titulado/a 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/a de Departamento

Titulado/a 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/a de Departamento

Titulado/a de grado medio o superior, que bajo la dependencia directa del director/a 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 18

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 de la persona trabajadora 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/las representantes de las personas trabajadoras.

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, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él/ella 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/as Delegados/as de personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social.

Asimismo, en el caso de encomienda de funciones inferiores el/la empresario/a deberá comunicar esta situación a los/las representantes de las personas trabajadoras.

3. La persona trabajadora 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 19

Periodo de prueba de ingreso

CVE-DOGC-B-23314059-2023

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los/las titulados/as, ni de tres meses para el resto de personas trabajadoras.

2. Durante el periodo de prueba la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora en la empresa. La situación de incapacidad temporal que afecte a la persona trabajadora durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 20

Contrato de trabajo de duración determinada

1. La duración máxima del contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, previsto en el artículo 15.2 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 del presente Convenio se reducirán a la mitad.

2. El contrato de duración determinada establecido en el artículo 15.1. 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.

Artículo 21

Contrato de trabajo fijo-discontinuo

1. Supuestos habilitantes

El contrato de trabajo por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará según lo establecido en el artículo 16.1 del Estatuto de los trabajadores, o siguientes que vengan a sustituirle.

2. Forma del contrato fijo-discontinuo

El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 del Estatuto de los trabajadores, o siguientes que vengan a sustituirle, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

En el momento de formalizar el contrato de trabajo, la persona trabajadora deberá señalar un medio de comunicación a través del cual la empresa le comunicará el correspondiente llamamiento, y mediante el cual confirmará a la empresa la debida recepción del llamamiento.

A tales efectos, la persona trabajadora deberá identificar un número de teléfono y una dirección electrónica, y le corresponde el deber de informar de forma inmediata al empresario de cualquier variación de tales datos de contacto.

3. Llamamiento

El llamamiento deberá realizarse por escrito, vía correo electrónico o, alternativamente, por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación, con un preaviso de 15 días naturales al inicio de la prestación de sus servicios. Siendo que, la persona interesada deberá confirmar o rechazar el citado llamamiento en plazo de 7 días naturales antes del inicio de la prestación de sus servicios.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas trabajadoras con contrato de trabajo fijo-discontinuo podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

4. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los Convenios colectivos.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

5. La empresa deberá informar a las personas trabajadoras con contrato de trabajo fijo-discontinuo y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

6. Las personas trabajadoras con contrato de trabajo fijo-discontinuo tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

CVE-DOGC-B-23314059-2023

Capítulo V

Jornada

Artículo 22

Jornada laboral

1. Se establece la siguiente jornada anual para los años 2022-2024

| | **Jornada de lunes a viernes** | **Jornada de lunes a sábado** |
|---|---|---|
| 2022 | 1788 | 1768 |
| 2023 | 1788 | 1768 |
| 2024 | 1788 | 1768 |

La distribución semanal de la jornada anual podrá pactarse con los/las representantes de las personas trabajadoras 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 y sin perjuicio de que las empresas en su ámbito de actuación negocien y acuerden con la representación legal de las personas trabajadoras correspondiente, de forma colectiva, la prestación de servicios en jornadas distintas a las recogidas en el Convenio colectivo. 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 y sin perjuicio de que las empresas en su ámbito de actuación negocien y acuerden con la representación legal de las personas trabajadoras correspondiente, de forma colectiva, la prestación de servicios en jornadas distintas a las recogidas en el Convenio colectivo.

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. Toda persona trabajadora desplazada 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 60 horas de la jornada de trabajo por persona trabajadora.

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 persona trabajadora (horas de disposición) serán 2 por día con un máximo de 10 horas diarias de trabajo efectivo.

Excepcionalmente, y en caso de que la persona trabajadora deba prestar dichas horas en otro centro de trabajo distinto al habitual, las horas a disponer se contabilizaran a razón de 3 horas por día por persona trabajadora. Siendo una de estas horas, la invertida en el desplazamiento, con un máximo de 10 horas diarias de trabajo efectivo.

Exclusivamente, y sólo para aquellas personas trabajadoras que desempeñen horas relativas a la distribución irregular de la jornada durante el mes de agosto, Semana Santa y Navidad, se compensará a las mismas 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 23

CVE-DOGC-B-23314059-2023

Vacaciones

1. Todas las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras.

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 la persona trabajadora, 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 la persona trabajadora 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 24

Permisos retribuidos

1. Las personas trabajadoras, 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 o registro de pareja de hecho.

En ningún caso, el disfrute del permiso retribuido por matrimonio comportará un nuevo derecho a disfrutar de este permiso, 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.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

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

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

d) Dos días por el fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con este motivo, la persona trabajadora 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.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, 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 todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

f) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en Convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

g) Un día por traslado de domicilio habitual.

h) 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 a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa. En caso de que la persona trabajadora por cumplimiento del deber o cumplimiento del cargo perciba una indemnización, ésta se descontará del salario que tuviera derecho en la empresa.

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

2. Si la persona trabajadora decidiera sustituir el permiso por cuidado de lactante hasta que éste cumpla los nueve meses (previsto en el artículo 37.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores), optando por la acumulación del derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo en jornadas completas de libranza, éstas deberán disfrutarse de forma ininterrumpida inmediatamente a continuación de la suspensión por parto prevista en el artículo 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, en 14 días naturales ininterrumpidas.

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

3. Las personas trabajadoras 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/la responsable del centro de trabajo o Departamento de la persona trabajadora que lo quiera disfrutar.

- No se podrá disfrutar del día de libre disposición:

. Durante el mes de julio, ni

CVE-DOGC-B-23314059-2023

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

Artículo 25

Conciliación de la vida familiar y laboral

En lo relativo a los derechos y deberes de las personas trabajadoras 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 26

Permisos sin sueldo

1. Las personas trabajadoras 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 28.1 del presente Convenio, las empresas podrán denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de personas trabajadoras:

Empresas de 1 a 20 personas trabajadoras: un/a persona trabajadora.

Empresas de 21 a 50 personas trabajadoras: dos personas trabajadoras.

Empresas de 51 a 100 personas trabajadoras: tres personas trabajadoras.

Empresas de más de 100 personas trabajadoras: más del 3% del personal.

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

Artículo 27

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. La persona trabajadora 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 la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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 la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. La persona trabajadora en excedencia voluntaria 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.

CVE-DOGC-B-23314059-2023

Artículo 28

Formación

1. La persona trabajadora 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 las personas trabajadoras, de los costes aplicados a la formación durante el ejercicio económico.

4. Todas las personas trabajadoras 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/as 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras.

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 Estatal 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/as de personal.

Las solicitudes de los permisos individuales de formación financiados por Fundación Estatal 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

Salarios

Artículo 29

Antigüedad

La antigüedad se regirá, para todas las personas trabajadoras, 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 II para cada una de los puestos existentes en las tablas salariales del presente Convenio.

b) Los trienios se reportarán 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 2022-2024 según lo establecido a continuación:

| **Año** | **Incremento antigüedad** |
|---|---|
| 2022 | 3,5% |
| 2023 | 2,75% |
| 2024 | 2,75% |

Artículo 30

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 31

CVE-DOGC-B-23314059-2023

Pago mensual

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

Artículo 32

Incremento salarial

Se establece un incremento salarial (salario bruto anual, exceptuando el concepto de antigüedad) para los años 2022-2024 de:

| Año | Incremento salarial |
|---|---|
| 2022 | 3,5% |
| 2023 | 2,75% |
| 2024 | 2,75% |

Artículo 33

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 32 del presente Convenio.

(Ver tabla anexo I)

Artículo 34

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 una de las personas trabajadoras.

- Antigüedad (ver artículo 29 del presente Convenio)

Artículo 35

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 36

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 37

Horas extraordinarias

CVE-DOGC-B-23314059-2023

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

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

Asimismo, si previo acuerdo por escrito entre empresa y la persona trabajadora, 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 y de conformidad con lo establecido, a efectos del cómputo del máximo de horas extraordinarias, en 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras conforme al artículo 22.

Artículo 38

Dietas y desplazamientos

El importe de la dieta será de 13,35 euros/día en concepto de dieta para comida o cena y de 63,23 euros/día en caso de dieta completa (desayuno, comida, cena y pernocta). En el caso de la dieta completa, la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora, ésta tendrá derecho a percibir, como gastos de locomoción la cantidad de 0,26 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 las personas trabajadoras 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 2023-2024 según lo establecido a continuación:

| **Año** | **Incremento dietas y km** |
|---|---:|
| 2023 | 2,75% |
| 2024 | 2,75% |

Capítulo VII

Beneficios sociales

Artículo 39

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. Las personas trabajadoras están obligadas, excepto imposibilidad manifiesta y justificada, a comunicar a sus empleadores/as de su ausencia a su puesto de trabajo por razón de baja médica de la Seguridad Social dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a que dicha baja se haya producido, así como de la fecha de su reincorporación a su puesto de trabajo previo a la misma.

En el transcurso de la citada baja y dentro de los plazos previstos legalmente, las personas trabajadoras deberán someterse, también, al seguimiento médico de la baja realizado por la Entidad Gestora o Mutua, así como a ser reconocidas, 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 las personas trabajadoras, garantizando, así, la confidencialidad de las informaciones referentes a su estado de salud. La negativa infundada de la persona trabajadora 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.

CVE-DOGC-B-23314059-2023

Artículo 40

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 la persona trabajadora 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 41

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 en vigor de más amplia cobertura.

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

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

Capítulo VIII

Extinción

Artículo 42

Dimisión de la persona trabajadora

En caso de dimisión de la persona trabajadora 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 la persona interesada 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 43

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 personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, las personas trabajadoras 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 10 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 44

Trabajos en pantallas

CVE-DOGC-B-23314059-2023

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 45

### Derechos de los representantes de las personas trabajadoras

Los representantes legales de las personas trabajadoras podrán acordar la acumulación trimestral o mensual de las horas sindicales en favor de uno o más miembros del Comité, Delegados/as de personal y Delegados/as 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/las representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de Convenio colectivo, los/las cuales mantengan su vinculación como personas trabajadoras activos/as 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/as, siempre que la empresa a la cual pertenezcan esté afectada por tal negociación.

### Artículo 46

### 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 las personas trabajadoras en la empresa de los medios telemáticos propiedad de la misma, así como las condiciones para su uso.

## Capítulo XI

## Subrogación

### Artículo 47

### 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 las personas trabajadoras 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

CVE-DOGC-B-23314059-2023

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, las personas trabajadoras de la empresa o centro de trabajo subrogado saliente pasaran a ser adscritas 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) Personas trabajadoras en activo que realicen su trabajo en la autorización, independientemente de la modalidad de su contrato de trabajo.

b) Personas trabajadoras 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) Personas trabajadoras con contrato de interinidad que sustituían a alguno de las personas trabajadoras citados en el apartado b. del punto 1 del presente artículo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d) Personas trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencias de un nuevo servicio se hayan incorporado como consecuencia de una ampliación de plantilla.

e) Personas trabajadoras 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) Personas trabajadoras que ostenten cargos de representación, sea unitarias o sindicales:

Entendiendo que los representantes de las personas trabajadoras y los/as Delegados/as 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 estas personas trabajadoras se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:

Los representantes de las personas trabajadoras, 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 RLC y RNT 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 la persona trabajadora es representante sindical.

3. Las personas trabajadoras 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 persona trabajadora, 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 las personas trabajadoras que resulten afectadas. A la finalización del periodo de suspensión, estas personas trabajadoras 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, cuya actividad 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 aquellas personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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

CVE-DOGC-B-23314059-2023

Artículo 48

Faltas y sanciones

1. Las faltas cometidas por las personas trabajadoras 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/las clientes/as.

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 otra persona trabajadora, valiéndose de su identificación, ficha, firma, tarjeta o medio de control.

Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los/las compañeros/as 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 de la persona trabajadora, 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 las otras personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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 la persona trabajadora 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/las compañeros/as; 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/as o subordinados/as, 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 los establecidos en el artículo 54 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores no recogidos en este punto.

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.

CVE-DOGC-B-23314059-2023

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 las otras personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a las personas trabajadoras 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/de la responsable de la empresa, con la designación del/de la instructor/a y del secretario/a. Se iniciarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los/las 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 las personas trabajadoras.

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 personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras 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 25.378,27€ 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 las personas trabajadoras legitimados para negociar un Convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores, 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.

CVE-DOGC-B-23314059-2023

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/a árbitro designado/a 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 Adicional cuarta

Revisión técnica tablas Salariales 2025

Finalizada la vigencia del presente Convenio, se llevará a cabo una revisión técnica, de carácter no retroactivo, de aplicación en las tablas de 2025 y con efectos del 1/01/2025, relativa a la diferencia entre la suma de los incrementos salariales establecidos en convenio para los años 2022, 2023 y 2024 y la suma de los IPCs reales de 2022, 2023 y 2024. Asimismo, el porcentaje resultante a aplicar en las tablas de 2025 será como máximo de un 2%. Siendo que, un 25% de este resultado estará vinculado al mantenimiento del modelo o al incremento de las tarifas. El citado incremento será de aplicación sobre los conceptos regulados en el Convenio colectivo.

Disposición Adicional quinta

Comisiones de seguimiento y análisis de riesgos psicosociales, absentismo y grupos profesionales

Durante la vigencia del presente Convenio se concretarán comisiones de trabajo para tratar las siguientes materias: riesgos psicosociales, absentismo y grupos profesionales, siendo su objetivo, el seguimiento y análisis.

Las personas conformantes de estos grupos de trabajo serán de una persona representante por parte de la representación social firmante del Convenio y una persona representante por parte de la representación empresarial. Pudiendo ser éstas asistidas por una persona asesora en la materia a tratar.

Las citadas comisiones de seguimiento y análisis se reunirán con una periodicidad mínima trimestral.

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 lugar durante su vigencia.

Anexo I

Tablas salariales 2022

GP: Grupo profesional

SP: Subgrupo profesional

N: Nomenclatura (nivel)

LLT: Puesto de trabajo

SB: Salario base

CLLT: Complemento Puesto de trabajo

CE: Complemento Específico

CVE-DOGC-B-23314059-2023

| GP | SP | N | PT | | SB | CPT | CE | SB Mensual<br>Tabla Salarial | SB Anual<br>Tabla Salarial |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Titulados/as | | Nivel I | Director/a estación<br>Director/a Departamento<br>Técnico/a Departamento | Titulado/a Grado Superior | 2.760,33 | 0,00 | 0,00 | 2.760,33 | 38.644,56 |
| | | Nivel II | Director/a estación<br>Director/a Departamento<br>Técnico/a Departamento | Titulado/a Grado Medio | 2.050,46 | 0,00 | 0,00 | 2.050,46 | 28.706,38 |
| Personal Técnico | | Nivel III | Jefe equipo | A 6 meses | 1.977,22 | 446,99 | 223,49 | 2.647,70 | 37.067,85 |
| | | Nivel III a | Jefe equipo | Entrada | 1.977,22 | 446,99 | 0,00 | 2.424,21 | 33.938,95 |
| | Técnico/a Automoción | Nivel IV | T. Auto. nivel 1* | A 6 meses | 1.584,25 | 297,99 | 223,49 | 2.105,73 | 29.480,26 |
| | | Nivel IV a | T. Auto. nivel 1 | Entrada | 1.584,25 | 297,99 | 111,75 | 1.993,99 | 27.915,81 |
| | | Nivel V | T. Auto. nivel 2 | A 12 meses | 1.364,89 | 149,00 | 223,49 | 1.737,38 | 24.323,31 |
| | | Nivel V b | T. Auto. nivel 2 | A 6 meses | 1.364,89 | 149,00 | 111,75 | 1.625,63 | 22.758,86 |
| | | Nivel V a | T. Auto. nivel 2 | Entrada | 1.364,89 | 149,00 | 0,00 | 1.513,89 | 21.194,41 |
| Personal Administrat. | Administrat. | Nivel VI | Jefe Adm. | | 1.812,73 | 212,79 | 0,00 | 2.025,52 | 28.357,33 |
| | | Nivel VII | T. Ad. nivel 1 | A 6 meses | 1.584,25 | 22,35 | 37,25 | 1.643,85 | 23.013,86 |
| | | Nivel VII a | T. Ad. nivel 1 | Entrada | 1.584,25 | 22,35 | 0,00 | 1.606,60 | 22.492,38 |
| | | Nivel VIII | T. Ad. nivel 2 | A 6 meses | 1.364,89 | 14,90 | 37,25 | 1.417,04 | 19.838,55 |
| | | Nivel VIII a | T. Ad. nivel 2 | Entrada | 1.364,89 | 14,90 | 0,00 | 1.379,79 | 19.317,06 |

Aquellos/as empleados/das que venían cobrando un salario base de nivel 4: Jefe de 2ª (según las tablas salariales del XIV Convenio colectivo nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos) mantendrán este salario base incrementado en un 25 %:

| GP | SP | N | PT | | SB | CPT | CE | SB Mensual<br>Tabla salarial | SB Anual<br>Tabla salarial |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Personal Técnico | Técnico/a Automoción | Nivel IV | T. Auto. Nivel 1 | | 1.812,73 | 297,99 | 223,49 | 2.334,22 | 32.679,04 |

Anexo II

Tablas antigüedad 2022

GP: Grupo profesional

SP: Subgrupo profesional

N: Nomenclatura

PT: Puesto de trabajo

B/T: Bruto anual

CVE-DOGC-B-23314059-2023

T: Trienio

| GP | SP | N | PT | | B/M | 1r T | 2º T | 3r T | 4º T | 5º T | 6º T | 7º T | 8º T | 9º T |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Titulados/as | | Nivel I | Director/a estación<br>Director/a Departam<br>Técnico/a Depart. | Titulado/a Grado Superior | -- | 104,12 | 208,25 | 312,37 | 416,50 | 520,62 | 728,87 | 937,12 | 1.145,37 | 1.249,49 |
| | | Nivel II | Director/a estación<br>Director/a Departam.<br>Tècnico/a Departamento | Titulado/a Grado Medio | -- | 77,35 | 154,69 | 232,04 | 309,39 | 386,73 | 541,43 | 696,12 | 850,81 | 928,16 |
| Personal Técnico | | Nivel III | Jefe de equipo | a 6 meses | -- | 68,38 | 136,76 | 205,14 | 273,52 | 341,89 | 478,65 | 615,42 | 752,18 | 820,56 |
| | | Nivel III a | Jefe de equipo | Entrada | -- | 68,38 | 136,76 | 205,14 | 273,52 | 341,89 | 478,65 | 615,42 | 752,18 | 820,56 |
| | Técnico/a de Automo. | Nivel IV | T. Auto. nivel I | A 6 meses | -- | 49,76 | 99,52 | 149,28 | 199,04 | 248,80 | 348,32 | 447,84 | 547,36 | 597,12 |
| | | Nivel IV a | T. Auto. Nivel 1 | Entrada | -- | 49,76 | 99,52 | 149,28 | 199,04 | 248,80 | 348,32 | 447,84 | 547,36 | 597,12 |
| | | Nivel Vb | T. Auto. Nivel 2 | A 12 meses | -- | 49,76 | 99,52 | 149,28 | 199,04 | 248,80 | 348,32 | 447,84 | 547,36 | 597,12 |
| | | Nivel V b | T. Auto. Nivel 2 | A 6 meses | -- | 49,76 | 99,52 | 149,28 | 199,04 | 248,80 | 348,32 | 447,84 | 547,36 | 597,12 |
| | | N VI a | T. Auto. Nivel 2 | Entrada | -- | 49,76 | 99,52 | 149,28 | 199,04 | 248,80 | 348,32 | 447,84 | 547,36 | 597,12 |
| Personal Administra. | Administrativo | N VI | Jefe Adm. | | -- | 68,38 | 136,76 | 205,14 | 273,52 | 341,90 | 478,66 | 615,42 | 752,17 | 820,55 |
| | | N VII | T. Ad. N 1 | A 6 meses | -- | 59,76 | 119,52 | 179,28 | 239,04 | 298,80 | 418,32 | 537,85 | 657,37 | 717,13 |
| | | N VII a | T. Ad. N 1 | Entrada | -- | 59,76 | 119,52 | 179,28 | 239,04 | 298,80 | 418,32 | 537,85 | 657,37 | 717,13 |
| | | N VIII | T. Ad. N 2 | A 6 meses | -- | 51,49 | 102,97 | 154,46 | 205,94 | 257,43 | 360,40 | 463,37 | 566,35 | 617,83 |
| | | N VIII a | T. Ad. N 2 | Entrada | -- | 51,49 | 102,97 | 154,46 | 205,94 | 257,43 | 360,40 | 463,37 | 566,35 | 617,83 |

GP: Grupo profesional

SP: Subgrupo profesional

N: Nomenclatura (Nivel)

PT: Puesto de trabajo

B/T: Bruto anual

T: Trienio

| GP | SP | N | PT | | BT | 1r T | 2º T | 3r T | 4º T | 5º T | 6º T | 7º T | 8º T | 9º T |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Titulados/as | | N I | Director/a estación<br>Director/a Depart. | Titulado/a Grado Sup. | -- | 1.457,74 | 2.915,48 | 4.373,22 | 5.830,96 | 7.288,70 | 10.204,18 | 13.119,66 | 16.035,14 | 17.492,88 |

CVE-DOGC-B-23314059-2023

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Técnico/a Depart. | | | | | | | | | | | |
| | | N II | Director/a estación<br>Director/a Depart.<br>Técnico/a Depart. | Titulado/a Grado Medio | -- | 1.082,85 | 2.165,71 | 3.248,56 | 4.331,42 | 5.414,27 | 7.579,98 | 9.745,69 | 11.911,40 | 12.994,26 |
| Personal Técnico | | N III | Jefe de equipo | A 6 meses | -- | 957,34 | 1.914,67 | 2.872,01 | 3.829,34 | 4.786,49 | 6.701,16 | 8.615,83 | 10.530,50 | 11.487,84 |
| | | N III a | Jefe de equipo | Entrada | -- | 957,34 | 1.914,67 | 2.872,01 | 3.829,34 | 4.786,49 | 6.701,16 | 8.615,83 | 10.530,50 | 11.487,84 |
| | Técnico/a Auto. | N IV | T. Auto. N 1* | A 6 Meses | -- | 696,64 | 1.393,28 | 2.089,92 | 2.786,56 | 3.483,19 | 4.876,47 | 6.269,75 | 7.663,03 | 8.359,67 |
| | | N IV a | T. Auto. N 1 | Entrada | -- | 696,64 | 1.393,28 | 2.089,92 | 2.786,56 | 3.483,19 | 4.876,47 | 6.269,75 | 7.663,03 | 8.359,67 |
| | | N V | T. Auto. N 2 | A 12 meses | -- | 696,64 | 1.393,28 | 2.089,92 | 2.786,56 | 3.483,19 | 4.876,47 | 6.269,7 | 7.663,03 | 8.359,67 |
| | | N V b | T. Auto. N 2 | A 6 meses | -- | 696,64 | 1.393,28 | 2.089,92 | 2.786,56 | 3.483,19 | 4.876,47 | 6.269,75 | 7.663,03 | 8.359,67 |
| | | N V a | T. Auto. N 2 | Entrada | -- | 696,64 | 1.393,28 | 2.089,92 | 2.786,56 | 3.483,19 | 4.876,47 | 6.269,75 | 7.663,03 | 8.359,67 |
| Personal Administr | Admini | N VI | Jefe Adm. | | -- | 957,31 | 1.914,63 | 2.871,94 | 3.829,25 | 4.786,56 | 6.701,19 | 8.615,81 | 10.530,44 | 11.487,75 |
| | | N VII | T. Ad. N 1 | A 6 meses | -- | 836,65 | 1.673,30 | 2.509,95 | 3.346,60 | 4.183,25 | 5.856,54 | 7.529,84 | 9.203,14 | 10.039,79 |
| | | N VII a | T. Ad. N 1 | Entrada | -- | 836,65 | 1.673,30 | 2.509,95 | 3.346,60 | 4.183,25 | 5.856,54 | 7.529,84 | 9.203,14 | 10.039,79 |
| | | N VIII | T. Ad. N 2 | A 6 meses | -- | 720,80 | 1.441,61 | 2.162,41 | 2.883,22 | 3.604,02 | 5.045,63 | 6.487,24 | 7.928,85 | 8.649,66 |
| | | N VIII a | T. Ad. N 2 | Entrada | -- | 720,80 | 1.441,61 | 2.162,41 | 2.883,22 | 3.604,02 | 5.045,63 | 6.487,24 | 7.928,85 | 8.649,66 |

Aquellos 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 Oficinas de Estudios Técnicos) les será de aplicación

| GP | SP | N | PT | | B | 1r T | 2º T | 3r T | 4º T | 5º T | 6º T | 7º T | 8º T | 9º T |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Personal. Técnico | Técnico/a de Automoc. | N IV | T. Auto. nivel 1 | | Mensual | 680,38 | 135,76 | 205,14 | 273,52 | 341,90 | 478,66 | 615,42 | 752,17 | 820,55 |
| Personal Técnico | Técnico/a de Automoc | N IV | T. Auto. nivel 1 1 | | Anual | 957,31 | 1.914,63 | 2.781,94 | 3.829,25 | 4.786,56 | 6.701,19 | 8.615,81 | 10.530,44 | 11.487,75 |

Anexo I

Tablas salariales 2023

GP: Grupo profesional

SP: Subgrupo profesional

N: Nomenclatura (Nivel)

CVE-DOGC-B-23314059-2023

PT: Puesto de trabajo

SB: Salario base

CPU: Complemento Puesto de trabajo

CE: Complemento Específico

| GP | SP | N | PT | | SB | CPT | CE | SB Mensual Tabla Salarial | SB Anual Tabla Salarial |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Titulados/as | | Nivel I | Director/a estación<br>Director/a Departamento<br>Técnico/a Departamento | Titulado/a Grado Superior | 2.836,23 | 0,00 | 0,00 | 2.836,23 | 39.707,28 |
| | | Nivel II | Director/a estación<br>Director/a Departamento<br>Técnico/a Departamento | Titulado/a Grado Medio | 2.106,84 | 0,00 | 0,00 | 2.106,84 | 29.495,80 |
| Personal Técnico | | Nivel III | Jefe de equipo | a 6 meses | 2.031,60 | 459,28 | 229,64 | 2.720,52 | 38.087,22 |
| | | Nivel III a | Jefe de equipo | Entrada | 2.031,60 | 459,28 | 0,00 | 2.490,88 | 34.872,27 |
| | Técnico/a Automoción | Nivel IV | T. Auto. nivel 1* | a 6 meses | 1.627,82 | 306,19 | 229,64 | 2.163,64 | 30.290,97 |
| | | Nivel IV a | T. Auto. nivel 1 | Entrada | 1.627,82 | 306,19 | 114,82 | 2.048,82 | 28.683,49 |
| | | Nivel V | T. Auto. nivel 2 | a 12 meses | 1.402,43 | 153,09 | 229,64 | 1.785,16 | 24.992,20 |
| | | Nivel V b | T. Auto. nivel 2 | a 6 meses | 1.402,43 | 153,09 | 114,82 | 1.670,34 | 23.384,73 |
| | | Nivel V a | T. Auto. nivel 2 | Entrada | 1.402,43 | 153,09 | 0,00 | 1.555,52 | 21.777,25 |
| Personal Administrat. | Administrativo | Nivel VI | Jefe Administr.. | | 1.862,58 | 218,64 | 0,00 | 2.081,23 | 29.137,16 |
| | | Nivel VII | T. Ad. nivel 1 | a 6 meses | 1.627,82 | 22,96 | 38,27 | 1.689,05 | 23.646,74 |
| | | Nivel VII a | T. Ad. nivel 1 | Entrada | 1.627,82 | 22,96 | 0,00 | 1.650,78 | 23.110,92 |
| | | Nivel VIII | T. Ad. nivel 2 | a 6 meses | 1.402,43 | 15,31 | 38,27 | 1.456,01 | 20.384,11 |
| | | Nivel VIII a | T. Ad. nivel 2 | Entrada | 1.402,43 | 15,31 | 0,00 | 1.417,73 | 19.848,28 |

Aquellos empleados que venían cobrando un salario base de Nivel 4: Jefe de 2ª (según las tablas salariales del XIV Convenio colectivo nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos) mantendrán este salario base incrementado en un 25%.

GP: Grupo profesional

SP: Subgrupo profesional

N: Nomenclatura (Nivel)

PT: Puesto de trabajo

SB: Salario base

CPT: Complemento Puesto de trabajo

CE: Complemento Específico

| GP | SP | N | PT | SB | CPT | CE | SB Mensual Tabla Salarial | SB Anual Tabla Salarial |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|

CVE-DOGC-B-23314059-2023

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Personal Técnico | Técnico/a Automoción | Nivel IV | T. Auto. Nivel 1 | 1.862,58 | 306,19 | 229,64 | 2.398,41 | 33.577,72 |

Anexo II

Tablas antigüedad 2023

GP: Grupo profesional

SP: Subgrupo profesional

N: Nomenclatura (Nivel)

PT: Puesto de trabajo

B/M: Bruto mensual

T: Trienio

| GP | SP | N | PT | | B/M | 1r T | 2n T | 3r T | 4t T | 5è T | 6è T | 7è T | 8è T | 9è T |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Titulados/as | | N I | Director/a estación<br>Director/a Departam.<br>Técnico/a Departam | Titulado/a Grado Superior | -- | 106,99 | 213,98 | 320,96 | 427,95 | 534,94 | 748,91 | 962,89 | 1.176,87 | 1.283,85 |
| | | N II | Director/a estación<br>Director/a Departam<br>Técnico/a Departam | Titulado/a Grado Medio | -- | 79,47 | 158,95 | 238,42 | 317,90 | 397,37 | 556,32 | 715,26 | 874,21 | 953,69 |
| Pers. Técnico | | N III | Jefe equipo | A 6 meses | -- | 70,26 | 140,52 | 210,78 | 281,05 | 351,29 | 491,82 | 632,34 | 772,86 | 843,13 |
| | | N III a | Jefe equipo | Entrada | -- | 70,26 | 140,52 | 210,78 | 281,05 | 351,29 | 491,82 | 632,34 | 772,86 | 843,13 |
| | Técnico/a autom | N IV | T. Auto. N 1* | A 6 meses | -- | 51,13 | 102,26 | 153,38 | 204,51 | 255,64 | 357,90 | 460,15 | 562,41 | 613,54 |
| | | N IV a | T. Auto. N 1 | Entrada | -- | 51,13 | 102,26 | 153,38 | 204,51 | 255,64 | 357,90 | 460,15 | 562,41 | 613,54 |
| | | N V | T. Auto. N 2 | A 12 meses | -- | 51,13 | 102,26 | 153,38 | 204,51 | 255,64 | 357,90 | 460,15 | 562,41 | 613,54 |
| | | N V b | T. Auto. N 2 | A 6 meses | -- | 51,13 | 102,26 | 153,38 | 204,51 | 255,64 | 357,90 | 460,15 | 562,41 | 613,54 |
| | | N V a | T. Auto. N 2 | Entrada | -- | 51,13 | 102,26 | 153,38 | 204,51 | 255,64 | 357,90 | 460,15 | 562,41 | 613,54 |
| Pers Admin | | N VI | Jefe Adm. | | -- | 70,26 | 140,52 | 210,78 | 281,04 | 351,30 | 491,82 | 632,34 | 772,86 | 843,12 |
| | | N VII | T. Ad. N 1 | A 6 meses | -- | 61,40 | 122,81 | 184,21 | 245,62 | 307,02 | 429,83 | 552,64 | 675,44 | 736,85 |
| | | N VII a | T. Ad. N 1 | Entrada | -- | 61,40 | 122,81 | 184,21 | 245,62 | 307,02 | 429,83 | 552,64 | 675,44 | 736,85 |
| | | N VIII | T. Ad. N 2 | A 6 meses | -- | 52,90 | 105,80 | 158,71 | 211,61 | 264,51 | 370,31 | 476,12 | 581,92 | 634,82 |
| | | N VIII a | T. Ad. N 2 | Entrada | -- | 52,90 | 105,80 | 158,71 | 211,61 | 264,51 | 370,31 | 476,12 | 581,92 | 634,82 |

| GP | SP | N | PT | | B/A | 1r T | 2n T | 3r T | 4t T | 5è T | 6è T | 7è T | 8è T | 9è T |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Titulados/as | | N I | Director/a estación<br>Director/a Depart.<br>Técnico/a | Titulado /a Grado Superior | -- | 1.497,83 | 2.995,66 | 4.493,48 | 5.991,31 | 7.489,14 | 10.484,80 | 13.480,45 | 16.476,11 | 17.973,94 |

CVE-DOGC-B-23314059-2023

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Depart. | | | | | | | | | | | |
| | | N II | Director/a estación<br>Director/a Depart.<br>Técnico/a Depart. | Titulado/a Grado Medio | -- | 1.112,63 | 2.225,27 | 3.337,90 | 4.450,53 | 5.563,17 | 7.788,43 | 10.013,70 | 12.238,97 | 13.351,60 |
| Pers. Técnico | | N III | Jefe equipo | A 6 meses | -- | 983,66 | 1.967,32 | 2.950,99 | 3.934,65 | 4.918,11 | 6.885,44 | 8.852,76 | 10.820,09 | 11.803,75 |
| | | N III a | Jefe equipo | Entrada | -- | 983,66 | 1.967,32 | 2.950,99 | 3.934,65 | 4.918,11 | 6.885,44 | 8.852,76 | 10.820,09 | 11.803,75 |
| | Técnico/a de automoción. | N IV | T. Auto N 1* | A 6 meses | -- | 715,80 | 1.431,59 | 2.147,39 | 2.863,19 | 3.578,98 | 5.010,57 | 6.442,17 | 7.873,76 | 8.589,56 |
| | | N IV a | T. Auto. N1 | Entrada | -- | 715,80 | 1.431,59 | 2.147,39 | 2.863,19 | 3.578,98 | 5.010,57 | 6.442,17 | 7.873,76 | 8.589,56 |
| | | N V | T. Auto. N 2 | A 12 meses | -- | 715,80 | 1.431,59 | 2.147,39 | 2.863,19 | 3.578,98 | 5.010,57 | 6.442,17 | 7.873,76 | 8.589,56 |
| | | N V b | T. Auto. N 2 | A 6 meses | -- | 715,80 | 1.431,59 | 2.147,39 | 2.863,19 | 3.578,98 | 5.010,57 | 6.442,17 | 7.873,76 | 8.589,56 |
| | | N V a | T. Auto. N 2 | Entrada | -- | 715,80 | 1.431,59 | 2.147,39 | 2.863,19 | 3.578,98 | 5.010,57 | 6.442,17 | 7.873,76 | 8.589,56 |
| Pers. Administr. | | N VI | Jefe Adm. | -- | -- | 983,64 | 1.967,28 | 2.950,92 | 3.934,56 | 4.918,19 | 6.885,47 | 8.852,75 | 10.820,03 | 11.803,67 |
| | | N VII | T. Ad. N 1 | A 6 meses | -- | 859,66 | 1.719,31 | 2.578,97 | 3.438,63 | 4.298,28 | 6.017,60 | 7.736,91 | 9.456,23 | 10.315,88 |
| | | N VII a | T. Ad N 1 | Entrada | -- | 859,66 | 1.719,31 | 2.578,97 | 3.438,63 | 4.298,28 | 6.017,60 | 7.736,91 | 9.456,23 | 10.315,88 |
| | | N VIII | T. Ad. N 2 | A 6 meses | -- | 740,63 | 1.481,25 | 2.221,88 | 2.962,51 | 3.703,14 | 5.184,39 | 6.665,64 | 8.146,90 | 8.887,53 |
| | | N VIII a | T. Ad N 2 | Entrada | -- | 740,63 | 1.481,25 | 2.221,88 | 2.962,51 | 3.703,14 | 5.184,39 | 6.665,64 | 8.146,90 | 8.887,53 |

*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 Oficinas de Estudios Técnicos) les será de aplicación los siguientes trienios

| GP | SP | N | PT | -- | B | 1r T | 2º T | 3r T | 4t T | 5è T | 6è T | 7è T | 8è T | 9è T |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Personal Técnico | Técnico/a Automoción | N IV | T. Auto. N 1 | -- | Mensual | 70,26 | 140,52 | 210,78 | 281,04 | 351,30 | 491,82 | 632,34 | 772,86 | 843,12 |
| Personal Técnico | Técnico/a automocion | N IV | T. Auto. N 1 | -- | Anual | 983,64 | 1.967,28 | 2.950,92 | 3.934,56 | 4.918,19 | 6.885,47 | 8.852,75 | 10.820,03 | 11.803,67 |

Constitución Comité paritario de Vigilancia e Interpretación

Reunidos

Por una parte, como representación social:

Sr. Esteban Sanabria, en representación de CCOO-Federación de Servicios de CCCOO de Catalunya.

De otra parte, como representación empresarial:

Sr. Guillermo Coloma Ramos, en representación de la empresa Applus Iteuve Technology, S.L.

Dª Claudia Martin Martin, en representación de la empresa Itevelesa, S.L.

CVE-DOGC-B-23314059-2023

Sr. Ferran Paris Miró, en representación de la empresa Revisiones de vehículos, S.A. (PrevenControl)

Sr. Óscar Tejada Espinosa, en representación de la empresa TÜV-SUD ATISAE S.A.U.

Sr. Enric Torres Jou, en representación de la empresa TÜV Rheinland Certio, SL

Ambas partes se reconocen mutuamente la capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y,

Acuerdan

Primero

Que en fecha 18 de octubre de 2023, la representación social y empresarial, acuerda la creación del Comité paritario de Vigilancia e Interpretación según lo establecido en el artículo 10, del VI Convenio colectivo de empresas de inspección técnica de vehículos de la comunidad autónoma de Cataluña.

El artículo 10 consta de lo siguiente:

Artículo 10

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 correspondiente representación de cualquiera de las dos partes firmantes. A estos efectos, el consultante deberá dirigirse inexcusablemente por escrito a la representación que corresponda, aportando sus argumentos interpretativos, con el fin de que ésta promueva, en su caso, la reunión de la Comisión, que deberá resolver en igual plazo al señalado en el apartado tercero.

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

Asociación de Empresas Catalanas de Entidades Colaboradoras de la Administración en la Inspección Técnica de Vehículos (AECAT ITV): Avenida Diagonal, 449, 4º, C.P. 08036 Barcelona.

Federación de Servicios de CCOO de Cataluña: Via Laietana, 16, 2ª planta, C.P 08003 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, en cualquier caso, remitirán por escrito a la Comisión paritaria el detalle de la controversia o duda suscitado e intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo ante la Comisión o transcurridos treinta días desde su sol 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. Pese a ser ésta, una cláusula obligacional en lo que concierne a los firmantes, y normativa para los afectados por el ámbito de obligar del Convenio, las partes la establecen también para ellas con carácter normativo a los solos efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores o siguientes que le vengan a sustituir.

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

6. Se reconoce, como función propia y específica de la Comisión paritaria del presente Convenio, la de adaptar el sistema de clasificación profesional a lo que especifique la reglamentación del Servicio de Inspección Técnica de Vehículos en todo momento.

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

Segundo

Composición del Comité paritario de Vigilancia e Interpretación

El Comité estará constituido por las representaciones designadas por la representación social y del empresarial.

Los miembros del Comité seran:

Representación social:

Representantes

Martínez Marín, Francisco

Pacheco Espinar, Manuel

Simón Fernández, Mª Teresa

Rentero González, Luis Manuel

Suplentes

Escobosa Rubio, Juan Manuel

López López, Antonio

CVE-DOGC-B-23314059-2023

Representación empresarial:

Representantes

Coloma Ramos, Guillermo

Martin Martin, Claudia

Paris Miró, Ferran

Torres Jou, Enric

Suplentes

Tejada Espinosa, Óscar

Tercero

Establecimiento del domicilio del Comité paritario de Vigilancia e interpretación

El domicilio del Comité se regirá por lo que establezca el artículo 10 del VI Convenio colectivo de empresas de inspección técnica de vehículos de la comunidad autónoma de Cataluña y lo siguiente:

Associació d' Empreses Catalanes d'Entitats Col·laboradores de l'Administració en la Inspecció Tècnica de Vehícles (AECAT ITV): Avenida Diagonal, 449, 4rt, C.P. 08036 Barcelona.

Federació de Serveis de CCOO de Catalunya: Via Laietana, 16, 2º piso, C.P. 08003 Barcelona.

Cuarto

Establecimiento del funcionamiento interno del Comité paritario de Vigilancia e Interpretación

El funcionamiento del Comité se regirá por lo que establezca el artículo 10 del VI Convenio colectivo de empresas de inspección técnica de vehículos de la comunidad autónoma de Cataluña y lo siguiente:

Las decisiones del Comité, a fin de que sean válidas, necesitarán del voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Y, en prueba de conformidad, ambas partes firman la presente constitución, en Barcelona a 18 de octubre de 2023.

(23.314.059)