

98/98 ... (próxima automática)

VOLUMEN 1

BARCELONA

Ac. 9-III-1999  
D.O.G.C. 12-IV-1999  
I.L. 1442

APARCAMIENTOS, GARAJES, ESTACIONES  
DE LAVADO Y ENGRASE Y AUTOESTACIONES

1

LEX NOVA

¿Se registra la prórroga?  
Firma UGT

## CONVENIO COLECTIVO PARA APARCAMIENTOS, GARAJES, ESTACIONES DE LAVADO Y ENGRASE Y AUTOESTACIONES DE BARCELONA Y SU PROVINCIA [CODIGO DE CONVENIO: 0802135]

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de Garajes y Servicios de Lavado, Engrase y Aparcamientos de la provincia de Barcelona (código de Convenio número 0802135) suscrito por el Gremio de Garajes, CC.OO. y U.G.T. el día 22 de diciembre de 1998, y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 90.2 y 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de Autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación resuelvo:

Primero.—Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo del sector de Garajes y Servicios de Lavado, Engrase y Aparcamientos de la provincia de Barcelona para el año 1998 en el Registro de Convenios de esta Delegación Territorial de Trabajo.

Segundo.—Disponer que el texto mencionado se publique en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña.

### CONVENIO COLECTIVO

#### CAPITULO PRIMERO

##### SECCIÓN PRIMERA

**Artículo 1.º Ambito territorial.**—El presente Convenio afectará a todas las empresas pertenecientes o que radiquen en la provincia de Barcelona, y a las que, residiendo en otro lugar, estén establecidas dentro de la provincia en cuanto al personal adscrito en ellos.

**Art. 2.º Ambito funcional.**—El presente Convenio obliga a todas las empresas cuya principal actividad sea cualquiera de las siguientes: garajes, servicios de lavado, engrase o aparcamiento.

#### REFERENCIA DE CONVENIOS ANTERIORES

- Convenio C. Ac. de 17 de septiembre de 1997 (D.O. Generalidad Cataluña de 2 de octubre, I.L. 4230). Vigente desde 1-I-1997 hasta 31-XII-1997.
- Convenio C. Ac. de 10 de abril de 1997 (D.O. Generalidad Cataluña de 14 de mayo, I.L. 2039). Vigente desde 1-I-1996 hasta 31-XII-1996.
- Convenio C. Ac. de 12 de septiembre de 1994 (D.O. Generalidad Cataluña del 25, I.L. 4797). Vigente desde 1-I-1994 hasta 31-XII-1995. Revisado por Ac. de 10 de abril de 1995 (D.O. Generalidad Cataluña del 21, I.L. 2849) y por Ac. de 4 de marzo de 1996 (D.O. Generalidad Cataluña de 6 de mayo, I.L. 1977).

**Art. 3.º Ambito personal.**—Este Convenio afectará a la totalidad de los trabajadores de las empresas comprendidas en el mismo.

**Art. 4.º Ambito temporal.**—El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1998, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia, y tendrá una duración de un año, o sea, hasta el 31 de diciembre de 1998.

Los atrasos económicos a que dé lugar su aplicación serán abonados a partir de la firma del Convenio hasta el 31 de enero de 1999.

#### SECCIÓN 2.ª

**Art. 5.º Prelación de normas.**—Lo convenido por las partes de este Convenio regula con carácter preferente y prioritario las relaciones entre empresa y trabajadores, en todas las materias contenidas en el mismo, incluso aquellas cuya regulación se pacte en forma distinta a la contemplada en la Ordenanza Laboral del ramo.

En todo lo que no esté previsto en el presente Convenio, se aplicará la Ordenanza Laboral de Transportes independientemente de su vigencia y entretanto no sea sustituida, y demás disposiciones legales de carácter general.

**Art. 6.º Vinculación a la totalidad.**—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas con ese carácter.

En el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia, debiendo considerarse en su totalidad.

**Art. 7.º Garantía personal.**—Se respetarán las situaciones personales que con carácter global mejoren lo pactado en este Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

**Art. 8.º Compensación.**—Las cantidades entregadas por las empresas expresamente a cuenta del Convenio serán compensadas y absorbibles con las mejoras pactadas en el presente Convenio. Todas las demás cantidades no serán compensables ni absorbibles.

## SECCIÓN 3.ª

**Art. 9.º Comisión paritaria interpretadora del Convenio.**—Las funciones de la Comisión paritaria serán las de la auténtica interpretación del Convenio, el arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por las partes, vigilar el estricto cumplimiento de lo pactado y analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión paritaria de cuantas dudas y discrepancias pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que dicha Comisión emita dictamen y actúe en la forma reglamentaria prevista, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante las jurisdicciones competentes.

Esta Comisión estará compuesta por seis vocales empresarios y seis vocales trabajadores del ramo. En ambos casos serán elegidos por sus respectivas representaciones, y preferentemente entre los que hubiesen participado en las deliberaciones de este Convenio, pudiendo estar asistidos por los asesores que designen. La Comisión estará presidida por el presidente de la Comisión deliberadora del Convenio, o bien por la persona que nombra el jefe del Servicio del Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña.

La Comisión paritaria se reunirá, como mínimo, una vez cada tres meses y siempre que una de las partes la convoque. Tendrán vinculación para ambas partes los acuerdos que se adopten en materia social y laboral, siempre y cuando las decisiones se tomen de común acuerdo.

## CAPITULO II

## Condiciones económicas

**Art. 10. Salarios.**—Los incrementos salariales desde el 1 de enero de 1998 serán del 2,1 por ciento sobre todos los conceptos retributivos, calculándose sobre las tablas salariales a 31 de diciembre de 1997.

**Art. 11. Cláusula de revisión salarial.**—En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. registrara a 31 de diciembre de 1997 un incremento superior al 2,1 por ciento, la diferencia resultante será tenida en cuenta por la Comisión paritaria del Convenio, para determinar los incrementos salariales para el año 1998. Actualizándose las tablas y aplicándose en el plazo de un mes a partir de la firma del cálculo por la Comisión paritaria.

**Art. 12. Hojas de salarios.**—Todas las empresas entregarán a los trabajadores, en el momento de pagar los salarios, un recibo en el que consten expresamente las siguientes cuestiones:

- Los datos de la empresa y los personales y profesionales del trabajador.
- El período de tiempo que se paga.
- La cantidad total y real de pesetas ganadas por el trabajador, con especificación de todos y cada uno de los conceptos por las cuales las cobra (salario base, antigüedad, plus de Convenio, horas extras, primas o incentivos, plus de tóxicos, plus de trabajo nocturno, plus de asistencia, dietas, protección a la familia, etc.)
- La cantidad total por la que se cotiza a la Seguridad Social, tanto al régimen general como al régimen de accidentes.

e) Las retenciones por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, según el Real Decreto-Ley 9/1988, de 15 de enero, por la cotización a la Seguridad Social, o por anticipos ya cobrados por el trabajador.

f) La cantidad total líquida o neta que cobre el trabajador en el momento de recibir la hoja de salarios.

g) El trabajador que lo solicite percibirá su salario mediante ingreso bancario, en la cuenta que éste determine. Las empresas deberán efectuar el pago de la mensualidad de tal forma que el trabajador pueda hacerla efectiva como máximo el último día del mes. En los casos de cobro por vía bancaria la transferencia deberá ser efectuada, como máximo, el último día laborable del mes.

Estos recibos serán entregados al trabajador dentro de los primeros seis días del mes, con la firma y sello de la empresa, y se referirán a meses naturales completos.

El formato de las hojas de salarios será cualquiera de los admitidos por la legislación vigente, a elección del empresario.

**Art. 13. Salario real.**—Dentro del salario real quedarán incluidos, sin que ello signifique alteración alguna a lo legislado sobre ordenación de salarios:

- El salario base.
- Los complementos personales del salario (antigüedad, etc.)
- Los complementos de puesto de trabajo (pluses de tóxicos, penosos y peligrosos, por trabajo nocturno, por valoración del puesto de trabajo, etc.)
- Los complementos por calidad o cantidad de trabajo (primas, incentivos, pluses de actividad, de asistencia, de puntualidad, horas extraordinarias, etc.)
- Los complementos por vencimiento periódico superior al mes (pagas extras, beneficios, etc.)

**Art. 14. Antigüedad.**—Al personal fijo a 31 de mayo de 1996 se satisfará a razón de dos bienios al 5 por ciento y cinco quinquenios al 10 por ciento, calculados sobre el salario base pactado en el presente Convenio para cada categoría.

A partir de 1 de junio de 1996, tanto las nuevas contrataciones como aquellas que en la actualidad estén en situación de temporal y pasen a tener la consideración de fijas se registrarán por la escala siguiente:

- A los tres años, 3.125 pesetas.
- A los cinco años, 6.250 pesetas.
- A los diez años, 9.375 pesetas.
- A los quince años o más, 12.500 pesetas

Dichos importes tienen carácter de tope.

**Art. 15. Pagas extraordinarias.**—Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, así como la paga extra de beneficios, que pasa a denominarse paga de marzo, consistirán en el abono de treinta días de salario base, más antigüedad. La gratificación de julio deberá ser abonada con fecha tope el día quince del mismo mes.

La paga de Navidad será abonada antes del quince de diciembre, y la paga de beneficios, ahora llamada de marzo, se hará efectiva antes del quince de marzo del año natural en curso. En ningún caso podrá fraccionarse el abono de las pagas arriba indicadas.

El hecho de que la actual paga de beneficios pase a denominarse "paga de marzo" no significa ni significará que los trabajadores tengan derecho a una nueva paga que dependa de los beneficios empresariales.

**Art. 16. Valor de las horas extraordinarias.**—Las tablas de horas extraordinarias se unen como anexo II.

**Art. 17. Plus de nocturnidad.**—Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y la 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por ciento sobre el salario base más antigüedad.

**Art. 18.**—El trabajador adscrito al servicio de lavado no automático y de engrase percibirá una prima fija de 96 pesetas, por el conjunto de todos los servicios realizados en cada vehículo.

**Art. 19. Prendas de trabajo.**—Las empresas están obligadas a facilitar a su personal, dentro del primer mes del año, dos monos o buzos, salvo que por costumbre o por normas anteriores tuvieran derecho a uniforme; y a las cajeras, un uniforme de verano y otro de invierno, al año. A los trabajadores que desempeñen sus funciones en un medio húmedo o graso, se les proveerá además de calzado adecuado (botas), en un número de dos pares por año. Todo el personal tendrá derecho a una prenda de abrigo cada dos años, y el personal uniformado, a dos pares de zapatos cada año.

Las prendas de invierno se entregarán antes del 1 de noviembre y las de verano antes del 1 de mayo.

Aquellas empresas que no faciliten la ropa de trabajo a su personal deberán abonar la cantidad que el trabajador justifique haber invertido por este concepto, mediante exhibición de la factura.

### CAPITULO III

**Art. 20. Jornada.**—La jornada de trabajo para el presente año se establece en 1.796 horas de trabajo efectivo, con la proyección semanal de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

En aquellas empresas que, por aplicación del calendario laboral, se supere el número de horas anuales de trabajo establecidas en el Convenio colectivo, se pactará con el Delegado de los trabajadores, donde lo haya, o en su caso directamente con el trabajador, el exceso, bien como horas extraordinarias o en días de descanso compensatorio.

Se establecen quince minutos de tiempo de bocadillo para los trabajadores que realicen jornada continuada. Dicho período tendrá la consideración de trabajo efectivo. En cada empresa se adecuará la aplicación de dicho período de forma que no perjudique la prestación del servicio, y dentro del centro de trabajo. En ningún caso se abonará un mayor importe por este período ni tendrá carácter de horas extraordinarias.

**Art. 21.**—El descanso mínimo semanal será de dos días, a excepción de las semanas en que se produzcan cambios, principio o final de vacaciones, situaciones de enfermedad, etc.

No obstante, todos los trabajadores afectos a este Convenio que estén exceptuados del descanso dominical, de conformidad con lo establecido en el artículo 74 de la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera, deberán efectuar el descanso laboral en cualquiera de los seis días siguientes al domingo. Aquellas empresas en que lo requieran los turnos de trabajo, o aquellas en que el número de trabajadores lo permita, establecerán el correspondiente turno de descanso a fin de que los trabajadores puedan efectuar su descanso en domingo al menos dos veces por mes. Cuando debido a causas de enfermedad o accidente de alguno de los trabajadores, vacaciones o disfrute de alguno de los permisos que figuran en el artículo 32 del presente Convenio no puedan mantenerse estas condiciones, los trabajadores efectuarán su descanso en cualquiera de los seis días siguientes al domingo.

**Art. 22.**—Las festividades abonables y no recuperables serán abonadas por las empresas a todo el personal de acuerdo con el salario del Convenio. El personal al cual, por el programa de trabajo establecido por la empresa, le corresponda trabajar en cual-

quiera de ellas, percibirá el salario real correspondiente al día trabajado incrementado en un 175 por ciento, más una gratificación de 1.583 pesetas. Aquellas empresas que abonen dichas festividades como horas extraordinarias no estarán obligadas a satisfacer el incremento establecido anteriormente ni el pago de la gratificación señalada.

**Art. 23. Vacaciones.**—La licencia anual reglamentaria consistirá en treinta días naturales, que serán abonados, a razón de treinta días de salario real, el día hábil anterior a su inicio. Para la determinación del salario real a percibir durante el mes de vacaciones se tendrá en cuenta el promedio del salario real percibido durante los tres meses, a excepción de los conceptos incluidos en el artículo 13.e). Las vacaciones se realizarán durante el período de junio a septiembre de cada año, quedando dicho asunto sometido a la organización y necesidades de cada empresa dentro de los cuatro meses. En ningún caso el período de vacaciones podrá iniciarse en día festivo.

Como consecuencia de la distribución del cuadro de vacaciones, si a un trabajador se le asignan vacaciones fuera del período de junio a septiembre y diciembre, el trabajador tendrá derecho al disfrute de treinta y tres días.

### CAPITULO IV

**Art. 24. Organización de trabajo.**—Las empresas, en un plazo máximo de tres meses a partir de la firma del presente Convenio, legalizarán los cuadros horarios según la normativa vigente. Cualquier modificación de las condiciones de trabajo planteadas por la empresa en cualquier aspecto deberá ser informada y negociada con antelación a los representantes de los trabajadores.

**Art. 25. Retribución y traslado de personal.**—En el caso de que la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y productividad, procediese a la redistribución del personal, respetará la categoría profesional de éste y le concederá el suficiente y racional tiempo de adaptación.

En el caso de cambio de lugar de trabajo, inclusive en el propio municipio, las empresas abonarán a los trabajadores el mayor tiempo invertido o los mayores gastos de desplazamiento, analizándose y aplicándose individualmente las situaciones contempladas, tanto al alza como a la baja en tales situaciones.

**Art. 26. Asimilación de categorías.**—El personal que realice funciones de utilización y conservación de los aparatos y dispositivos mecánicos en el sentido, matiz y detalle expresados en el artículo 21, subgrupo G, sección 2.ª, apartado 1.º, de la Ordenanza Laboral, tendrá asimilada su categoría a la de encargado de primera o equivalente.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año y ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

**Art. 27. Quiebra, suspensión de pagos, regulación de empleo.**—Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

**Art. 28. Seguridad e higiene.**—Todos los talleres de engrase, lavado, trenes de lavado, así como la maquinaria de la empresa en general, deberán ser revisados con carácter general al menos una vez al año, participando en dicha revisión por parte de los trabajadores la persona designada por sus representantes.

La empresa pondrá los medios necesarios para que los vestuarios y aseos sean limpiados diariamente.

En los locales cerrados se procurará que los extractores de aire funcionen siempre que algún trabajador esté prestando servicio dentro del aparcamiento.

Se creará una Comisión paritaria para la vigilancia del cumplimiento del Reglamento de Seguridad e Higiene. Dicha Comisión

estará compuesta por: cuatro empresarios, dos Delegados de U.G.T. y dos Delegados de CC.OO., pudiendo tener presencia los asesores de ambas representaciones.

El Delegado de personal y, en su caso el Comité, sugerirá a la empresa, dentro de las disposiciones legales vigentes, los criterios orientadores en materia de seguridad e higiene a adoptar en las mismas.

**Art. 29. Revisión médica.**—Las empresas están obligadas a efectuar una revisión médica anual a todos los trabajadores de su plantilla. La revisión médica se efectuará dentro de la jornada laboral. Si la revisión se efectúa durante la mañana y el trabajador tiene turno de trabajo de tarde o noche, se le reducirá la jornada proporcionalmente o se le abonará el tiempo solicitado.

Trabajadoras en períodos de gestación. Las trabajadoras en período de gestación tendrán derecho, a partir de los tres meses, siempre y cuando estén en un puesto de trabajo laboral de pie, a que se las adecue en un puesto de trabajo que suponga la posición sentada, siempre que el facultativo no estime que dicha adecuación deba efectuarse antes.

En la revisión médica, a petición del trabajador, se le hará un reconocimiento adicional de las vías respiratorias y de pulmón y un análisis para controlar la concentración de CO<sub>2</sub> en la sangre.

**Art. 30. Sanciones.**—Salvando la facultad sancionadora, que seguirá siendo privativa de las Direcciones de las empresas, éstas se obligan a comunicar a la representación de los trabajadores las sanciones que se produzcan con dos días hábiles de antelación a la notificación de las mismas. Se incoará expediente contradictorio que garantice el derecho del/de la trabajador/a a defenderse de las imputaciones que se le realicen.

**Art. 31. Derechos sindicales.**—Podrá acumularse el crédito de horas mensuales de los distintos miembros del Comité de empresa y, en su caso, del Delegado de personal, en uno o varios de sus componentes.

Podrá disponer de un crédito de veinte horas mensuales retribuidas entre cada uno de los miembros del Comité o Delegados de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación.

## CAPITULO V

**Art. 32. Permisos retribuidos.**—Las empresas concederán a sus productores los siguientes permisos por los conceptos que se detallan y les serán abonados al trabajador a razón del salario Convenio más antigüedad:

- a) Por matrimonio, dieciocho días naturales.
- b) En caso de fallecimiento del cónyuge, ascendientes, abuelos y padres políticos, descendientes, hermanos y hermanos políticos, tres días, si el hecho ocurre dentro de la provincia de Barcelona, y seis si ocurre fuera de la misma.
- c) En caso de operación de los familiares descritos en el punto b), el permiso necesario para visitarlos hasta ocho horas, distribuidas en el curso de una semana.
- d) Por alumbramiento de la esposa, cuatro días naturales.
- e) Un permiso postoperatorio de veinticuatro horas naturales inmediatas a la intervención quirúrgica con hospitalización de alguno de los familiares descritos en el punto b).
- f) Por traslado de domicilio habitual, dos días.
- g) Por consulta al médico especialista, el trabajador presentará a la empresa el correspondiente volante del médico de cabecera que propone la visita al médico especialista y, "a posteriori", el trabajador deberá documentalmente justificar el tiempo empleado en la misma. En la segunda visita al especialista y posteriores, con el justificante del mismo será suficiente.

h) Dos días en los casos de enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

i) Un día de permiso al año. La empresa y los trabajadores acordarán, de mutuo acuerdo, la fecha de disfrute de dicho día.

**Art. 33.—1.** Gratificaciones a los jubilados. El personal que, llevando diez años al servicio de la empresa, se jubile entre los 60 y los 65 años (entendiéndose que se extingue este derecho una vez transcurridos noventa días naturales desde el cumplimiento de esta última edad) percibirá de la misma una gratificación por una sola vez, de acuerdo con las siguientes tablas:

432.200 pesetas, si se jubila a los 60 años.
374.900 pesetas, si se jubila a los 61 años.
296.800 pesetas, si se jubila a los 62 años.
239.500 pesetas, si se jubila a los 63 años.
182.200 pesetas, si se jubila a los 64 años.
142.700 pesetas, si se jubila a los 65 años.

Se establece la jubilación obligatoria a los 65 años.

2. Jubilación. Se podrá pactar individual y libremente entre la empresa y trabajador la jubilación especial de éste a los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 14/1981, de 20 de agosto, y el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, que complementan y desarrollan el Acuerdo Nacional de Empleo.

**Art. 34. Servicio militar.**—Los trabajadores que se incorporen al servicio militar forzoso o prestación social sustitutoria y que lleven un mínimo de un año al servicio de la empresa percibirán, en las fechas normales de su devengo, las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, que venzan durante su permanencia en filas, siempre que al incorporarse no hubiesen solicitado la baja definitiva.

**Art. 35.**—Al trabajador que se encuentre en situación de I.T. por enfermedad común, la empresa complementará el abono de la prestación económica por dicho concepto hasta el 95 por ciento del salario de Convenio, con un tope de treinta y tres días, y en la segunda baja, a partir del día treinta y uno y hasta el día sesenta, el 90 por ciento dentro del año de la vigencia del Convenio.

En los casos de accidente laboral se percibirá el 100 por ciento, así como en las enfermedades que requieran hospitalización, mientras dure ésta y el período postoperatorio sin hospitalización, con un límite de cincuenta días y siempre que haya existido intervención quirúrgica, excluyéndose las operaciones quirúrgicas menores, según cuadro-baremo (ver anexo).

**Art. 36. Excedencias.**—El trabajador fijo de plantilla con una antigüedad en la empresa al menos de un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años, con el alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que se establecen en la Ordenanza Laboral del ramo y la legislación vigente, sin que, en ningún caso, se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada.

**Art. 37. Seguro de invalidez y muerte.**—Las empresas afectadas por este Convenio se comprometen, dentro de los noventa días siguientes al registro del presente Convenio, a hacer un seguro de accidentes para el caso de invalidez o muerte para todos los trabajadores afectados por este Convenio, asegurando un capital de 5.004.025 pesetas por trabajador.

Los riesgos que se produzcan con ocasión o como consecuencia del trabajo, se cubrirán con arreglo al siguiente desglose:

1. Muerte.
2. Gran invalidez.

3. Invalidez absoluta, para cualquier tipo de actividad remunerada.

4. Invalidez total que le incapacite para el ejercicio de su trabajo habitual.

**Art. 38. Acuerdo Interprofesional de Cataluña.**—A efectos de solución de los conflictos colectivos que pudieran originarse, ambas partes negociadoras, en representación de trabajadores y empresas, se someten expresamente a los procedimientos de mediación y conciliación regulados en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña de 7 de noviembre de 1990, publicado en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña de 23 de enero de 1991, subordinándose su operatividad a la aplicación del correspondiente reglamento de funcionamiento y posterior constitución del Tribunal Laboral, previsto en el artículo 3.º 1 del citado Acuerdo.

En relación con la salud y seguridad laboral, la formación laboral y la solución de los conflictos de trabajo, se estará a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña, firmado por los sindicatos CC.OO. y U.G.T. y la patronal Fomento del Trabajo Nacional, de fecha 7 de noviembre de 1990, y posteriores ampliaciones.

En lo relativo a salud laboral y formación profesional, ambas partes aceptan el contenido del Acuerdo, desarrollando el mismo en función de las características específicas del sector.

**Art. 39. Canon sindical.**—Con el objeto de sufragar los gastos ocasionados en la negociación del presente Convenio, las empresas descontarán de la retribución de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación la cantidad de 3.500 pesetas, por cada trabajador, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato, que deberá ser ingresada a nombre de las organizaciones sindicales intervinientes en la negociación y en la cuenta que se designe.

La citada cantidad se descontará únicamente a aquellos trabajadores que comuniquen a la empresa su expresa conformidad por escrito, hasta tres meses después de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial correspondiente.

La cantidad resultante se distribuirá entre las organizaciones sindicales que han participado en la negociación del Convenio en proporción al número de representantes en la Comisión negociadora, es decir, paritariamente.

**Art. 40. Fomento de empleo.**—Se estima que es preciso aplicar con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta en otra empresa y en régimen de pluriempleo.

**Art. 41. Cláusula de descuelgue.**—Aquellas empresas que, por razones económico-financieras no pudiesen hacer frente, en todo o en parte, a los incrementos salariales pactados en el presente Convenio colectivo, podrán acogerse a la no aplicación de la totalidad o parte de los mismos, cuando así lo acuerde la Comisión paritaria del Convenio.

La empresa que pretenda acogerse al presente artículo deberá iniciar el correspondiente expediente de solicitud, dirigido a la Comisión paritaria del Convenio colectivo de garajes, servicios de aparcamientos, lavados y engrases de la provincia de Barcelona.

La Comisión paritaria solicitará a la empresa toda la documentación que considere necesaria; ésta será sometida a estudio y comprobación por la Comisión paritaria.

La Comisión paritaria podrá acordar la no aplicación, en todo o en parte, del incremento salarial previsto en el Convenio colecti-

vo, durante qué período y en qué condiciones se vuelve a producir la aplicación en su totalidad del Convenio.

La Comisión paritaria del Convenio colectivo deberá emitir informe en el plazo máximo de treinta días desde el momento en que la empresa aporte la documentación solicitada, por la Comisión paritaria.

En caso de no existir acuerdo en la Comisión paritaria, las partes se someterán a los mecanismos de mediación previstos en el Tribunal Laboral de Cataluña.

Se guardará total sigilo profesional sobre la información y/o documentación que se aporte por la empresa.

El incumplimiento de los mecanismos previstos en el presente artículo o la ausencia de acuerdo determinarán la obligación de la empresa de cumplir escrupulosamente con el contenido íntegro del presente Convenio colectivo.

**Art. 42. Formación continua.**—Las partes firmantes valoran la importancia del Acuerdo Nacional de Formación Continua firmado el 16 de diciembre de 1992 entre las organizaciones patronales y sindicales más representativas (C.E.O.E., CEPYME, U.G.T., C.I.G. y CC.OO.)

Por todo ello se comprometen a fomentarla conjuntamente.

Para tal fin se creará una Comisión paritaria del sector, que tendrá una composición de ocho miembros, cuatro de la representación patronal y cuatro de la representación sindical; esta Comisión se constituirá como máximo a los dos meses de la firma del Convenio.

La Comisión paritaria de la provincia de Barcelona tendrá como funciones:

Fomentar la formación de los trabajadores de su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Informar, orientar y promover los planes agrupados en el ámbito de la provincia de Barcelona.

Hacer estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresas y trabajadores del sector en la provincia de Barcelona.

Además de las funciones propias de la Comisión, relacionadas anteriormente, ésta promoverá las siguientes cuestiones:

- Promover el desarrollo personal y profesional.
- Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.
- Adaptarse a los cambios tecnológicos.
- Contribuir a la formación profesional.

**Art. 43. Ordenanza Laboral.**—Durante el mes de enero de 1999 se constituirá por ambas partes la Comisión Negociadora para alcanzar un Convenio de carácter Nacional de Catalunya, en base al Convenio de AEGA. Las deliberaciones del citado convenio tendrán que finalizar como tope máximo el 30 de junio de 1999.

Será negociable la modificación de las siguientes materias: salarios, contratación, antigüedad (sobre la base del Convenio de AEGA, el complemento personal de antigüedad se aplicará a partir de la fecha que se pacte en el futuro convenio), jornada, complementos establecidos en el Convenio provincial de Barcelona, así como las materias que las partes acuerden finalmente modificar.

**Art. 44. Contratación.**—El contrato regulado en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores amplía su duración a doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

La contratación temporal queda limitada a un total del 25 por ciento de la plantilla de la empresa.

#### DISPOSICIONES FINALES

**Primera. Denuncia y revisión.**—Las cláusulas y articulados de este Convenio, quedarán prorrogados, en tanto en cuanto no sea negociado un nuevo Convenio.

La denuncia proponiendo la iniciación, revisión o prórroga debe efectuarse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento ante la autoridad laboral competente.

En caso de no ser revisado, el presente Convenio se considerará prorrogado en todo su contenido.

**Segunda.**—Las empresas vendrán obligadas a entregar el contrato de trabajo (copia correspondiente al trabajador) a los trabajadores de nuevo ingreso en el plazo de cinco días y una vez diligenciado por la Oficina de Empleo correspondiente. Los contratos deberán ser extendidos en los modelos oficiales establecidos por la legislación vigente.

Para coadyuvar en el objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes sindicales los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como lo establecido en el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave al efecto de su sanción por la autoridad laboral.

A partir de la vigencia del presente Convenio, y para los trabajadores de nueva contratación, las empresas se comprometen a no admitir a trabajadores con otro empleo o en situación de clase pasiva.

#### DERECHOS DE INFORMACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN (LEY 2/1991, DE 7 DE ENERO, BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO DE 8 DE ENERO DE 1991)

*El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deben celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores. Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.*

*La copia básica se entregará por el empresario, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la Oficina de Empleo.*

*En los contratos sujetos a la obligación de registro en el INEM la copia básica se remitirá junto con el contrato, a la Oficina de Empleo. En los restantes supuestos se remitirá exclusivamente la copia básica.*

*El empresario notificará a los representantes de los trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo a los que se refiere en número 1, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes al que tuvieran lugar.*

*Los representantes legales de los trabajadores deberán recibir, al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.*

**Tercera.**—El aparcamiento gratuito del personal se negociará libremente a nivel de empresa y trabajador, siempre y cuando la empresa considere que las condiciones del local lo permitan.

**Cuarta. Nota importante.**—En los recibos de salario se hará constar de forma clara si la categoría es de guarda de día o guarda de noche, suprimiendo la categoría genérica de guarda.

**Quinta.**—Ambas partes recuerdan a todos los trabajadores del sector la prohibición existente de fumar en locales públicos y cerrados, mientras se atiende al público.

#### ANEXO I

#### TABLA SALARIAL PARA 1998

Categorías profesionales	Pesetas mes/día
<b>Personal administrativo:</b>	
Jefe de sección .....	140.177
Jefe de negociado .....	136.680
Oficial de primera administrativo .....	133.717
Oficial de segunda administrativo .....	130.737
Auxiliar taquillera .....	124.805
Cobrador .....	124.805
Telefonista .....	124.805
Aspirante de 16 a 17 años .....	76.579
<b>Personal de almacén:</b>	
Encargado .....	130.737
Auxiliar .....	124.805
Mozo .....	4.166
<b>Personal de movimiento:</b>	
Encargado de primera .....	136.680
Encargado de segunda .....	130.737
Expendedor .....	4.313
Engrasador .....	4.313
Lavador a mano .....	4.313
Especialista en neumáticos .....	4.313
Guarda de noche .....	4.847
Mozo de tren de lavado automático .....	4.166
Guarda de día .....	4.166
Mozo de garaje .....	4.166
Aprendiz de 16 años .....	2.559
Aprendiz de 17 años .....	2.672
<b>Personal de limpieza:</b>	
Limpiador/a (jornada 8 horas) .....	4.166
Limpiador/a (por hora trabajada) .....	669

## ANEXO II

## CUADRO DE HORAS EXTRAORDINARIAS PARA 1998

Categorías profesionales	Sin antig.	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%
<b>Personal administrativo:</b>								
Jefe de sección .....	1.354	1.422	1.489	1.625	1.760	1.896	2.031	2.166
Jefe de negociado .....	1.319	1.385	1.451	1.583	1.715	1.847	1.979	2.110
Oficial de primera administrativo .....	1.291	1.356	1.420	1.549	1.678	1.807	1.937	2.066
Oficial de segunda administrativo .....	1.259	1.322	1.385	1.511	1.637	1.763	1.889	2.014
Auxiliar taquillera .....	1.205	1.265	1.326	1.446	1.567	1.687	1.808	1.928
Aspirante 16 a 17 años .....	738	775	—	—	—	—	—	—
Telefonista y cobrador .....	1.205	1.265	1.326	1.446	1.567	1.687	1.808	1.928
<b>Personal de almacén:</b>								
Encargado .....	1.259	1.322	1.385	1.511	1.637	1.763	1.889	2.014
Auxiliar .....	1.205	1.265	1.326	1.446	1.567	1.687	1.808	1.928
Mozo .....	1.216	1.277	1.338	1.459	1.581	1.702	1.824	1.946
<b>Personal de movimiento:</b>								
Encargado de primera .....	1.319	1.385	1.451	1.583	1.715	1.847	1.979	2.110
Encargado de segunda .....	1.259	1.322	1.385	1.511	1.637	1.763	1.889	2.014
Expendedor .....	1.259	1.322	1.385	1.511	1.637	1.763	1.889	2.014
Engrasador .....	1.259	1.322	1.385	1.511	1.637	1.763	1.889	2.014
Lavador a mano .....	1.259	1.322	1.385	1.511	1.637	1.763	1.889	2.014
Especialista en neumáticos .....	1.259	1.322	1.385	1.511	1.637	1.763	1.889	2.014
Guarda de noche .....	1.395	1.465	1.535	1.674	1.814	1.953	2.093	2.232
Mozo de tren de lavado .....	1.216	1.277	1.338	1.459	1.581	1.702	1.824	1.946
Guarda de día .....	1.216	1.277	1.338	1.459	1.581	1.702	1.824	1.946
Mozo de garaje .....	1.216	1.277	1.338	1.459	1.581	1.702	1.824	1.946
Aprendiz de 16 años .....	748	785	—	—	—	—	—	—
Aprendiz de 17 años .....	783	822	—	—	—	—	—	—
<b>Personal de limpieza:</b>								
Limpiador/a .....	1.216	1.277	1.338	1.459	1.581	1.702	1.824	1.946

## ANEXO III

RELACION ORIENTATIVA DE PEQUEÑAS  
INTERVENCIONES QUIRURGICAS A QUE  
SE REFIERE EL ARTICULO 35

Absceso glúteo por inyección. Absceso simple. Antrax. Biopsia de ganglios. Bursitis (higroma). Bursitis (supuradas). Cuerpo extraño (tipo agujas o rebabas con radioscopia). Glándula parótida (desbridamiento absceso). Lipomas (extirpación). Panadizos. Plastias cutáneas pequeñas. Quistes dentario y épulis. Quiste sebáceo. Quistes tenosinoviales. Torascopia. Bartholinitis. Papilomas y pólipos (escisión). Resección de labios (genitales). Desbridamiento de flemones. Abscesos conducto auditivo. Abscesos retroauriculares. Biopsias. Cuerpo extraño en oído (vía natural). Paracentesis de tímpano uni o bilateral. Heridas de menor cuantía (suturas, ligaduras, exéresis, cuerpo extraño subcutáneo, etc.). Circuncisión. Mastitis (absceso de mama). Biopsia de cuello. Papilomas, pólipos y quistes vaginales (extirpación y escisión).

Glándula de Bartholino (absceso, drenaje). Infiltraciones con alcohol, etc., por prurito vulvar.

## ANEXO IV

Asimismo se hace constar que ambas representaciones han realizado los siguientes nombramientos:

Comisión de seguridad e higiene.

Representación empresarial:

Señor Alvaro Arqués Serret, señor José Luis Badrenas Ocaña, señor Josep Bombardo Gabernet y señor Joan Ricart Martí.

Representación sindical:

Por U.G.T. Señor Juan Carlos Navarro Garcandia y señor Miguel Ortega Urbano.

Por CC.OO. Señor Remigio Alcaraz Chamorro y señora Carmen Masalias Montseny.

