

98/98

¿ se registran las revisiones ?
¿ Invesh'ar !

CONVENIO COLECTIVO PARA GARAJES, APARCAMIENTOS Y ESTACIONES DE LAVADO Y ENGRASE DE LLEIDA Y SU PROVINCIA [CODIGO DE CONVENIO: 2500435]

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de Actividades de Vigilancia de Vehículos (garajes), Aparcamientos (parkings) y Servicios de Lavado y Engrase de Vehículos de la provincia de Lérida (código de Convenio número 2500435), presentado por el señor Lluís Casas i Farran en fecha 20 de noviembre de 1998, suscrito por la parte empresarial por la Asociación de Empresas de Garajes, Parkings y Lavado y Engrase de Vehículos y por parte de los trabajadores por las centrales sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, el día 16 de noviembre de 1998, y de conformidad con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2.º 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 Actividades de Vigilancia de Vehículos (garajes), Aparcamientos (parkings) y Servicios de Lavado y Engrase de Vehículos de la provincia de Lérida para 1998 en el Registro de Convenios de la Delegación Territorial de Lérida.

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

CONVENIO COLECTIVO

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º Ambito funcional y territorial.—El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las empresas y trabajadores, cuyos centros de trabajo se encuentren ubicados en las comarcas de la provincia de Lérida, independientemente de cualquiera que sea el domicilio social de las mismas o sus titulares

y que estén dedicadas a las actividades de custodia de vehículos (garajes), aparcamientos (parkings), lavado y engrase de vehículos y zonas limitadas y tasadas de estacionamiento de vehículos, ya desarrollen su cometido en locales cubiertos o en espacios al aire libre.

Art. 2.º Ambito temporal.—Con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia, el presente Convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 1998 y tendrá una duración de un año, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1998.

En todo caso, las diferencias que pudieran existir se percibirán de una sola vez en el plazo máximo de un mes a contar de la firma del mismo.

Art. 3.º Denuncia y revisión del Convenio.—La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse, al menos, con tres meses de antelación a su término o prórroga en curso.

Habrà de formalizarse por escrito y dirigida a las asociaciones de empresarios o sindicatos de trabajadores debidamente legitimados, debiendo comunicarse, asimismo, al Servicio Territorial de Trabajo de la Generalidad. Una vez denunciado el Convenio perderían su vigor las cláusulas obligacionales, manteniéndose las normativas hasta la firma de un nuevo Convenio.

Art. 4.º Indivisibilidad del Convenio.—Las condiciones pactadas en el presente Convenio, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados global y conjuntamente.

En el supuesto de que la jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, adoptase medidas contrarias a lo pactado por las partes, la Comisión negociadora reconsiderará nuevamente el conjunto del Convenio, dentro de los cinco días siguientes a aquel en que recayera resolución firme.

Art. 5.º Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.—Las condiciones económicas pactadas, consideradas en su conjunto, son compensables con las que anteriormente rigieran por aplicación de disposiciones legales, Convenios colectivos de

REFERENCIA DE CONVENIOS ANTERIORES

- Convenio C. Ac. de 18 de noviembre de 1997 (D.O.G.C. de 23 de enero de 1998, I.L. 89). Vigente desde 1-I-1997 hasta 31-XII-1997.
- Convenio C. Ac. de 22 de octubre de 1996 (D.O.G.C. de 15 de noviembre, I.L. 5121). Vigente desde 1-I-1996 hasta 31-XII-1996.

trabajo o contratos individuales, de modo que no se abonarán diferencias por ningún concepto, si la remuneración anual real y total del trabajador es superior.

Sólo tendrán eficacia en un futuro y hasta donde alcancen las condiciones económicas que se establezcan por disposición legal, si globalmente consideradas en cómputo anual superan a las establecidas por el presente Convenio.

Las condiciones actualmente existentes que, en su conjunto, excedan de las pactadas en el presente Convenio se mantendrán estrictamente "ad personam".

Art. 6.º Comisión paritaria.—Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se crea una Comisión paritaria. Se integrará por tres representantes de las asociaciones empresariales y tres representantes de los sindicatos de los trabajadores, miembros todos ellos preferentemente de la Comisión negociadora que se elijan entre ellos. Cada una de las partes podrá utilizar los servicios ocasionales de asesores.

Se señalan como funciones específicas de la Comisión:

1. Interpretación auténtica del Convenio.
2. Arbitraje de los problemas o conflictos que le sean sometidos por las partes.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. Entender, entre otras, cuantas cuestiones tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

Los asuntos sometidos a la Comisión, deberán ser resueltos en el plazo máximo de veintidós días a contar de la fecha de recepción fehaciente. La Comisión se reunirá dentro de las setenta y dos horas siguientes a la convocatoria, en el domicilio de la misma o aquel en que las partes fijen de común acuerdo.

Sus acuerdos serán adoptados por la mayoría de sus miembros y serán reflejados en el acta.

Ello no obstante, en ningún momento obstaculizará el libre ejercicio de las partes de poder acudir ante la jurisdicción competente.

La Comisión paritaria tendrá su domicilio en avenida Blondel, 35, CC.OO.; Unión Intercomarcal de las Tierras de Lérida, avenida Cataluña, 2, U.G.T. Unión Intercomarcal de las Tierras de Lérida.

CAPITULO II

Condiciones generales de trabajo

Art. 7.º Jornada laboral.—La jornada de trabajo efectiva será la legalmente establecida. Entre las empresas y los representantes de los trabajadores, en cada centro de trabajo, se elaborará la distribución del horario, respetándose de forma expresa las condiciones existentes con anterioridad.

Art. 8.º Vacaciones.—Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuidas, a razón de su salario real o a la media de los últimos tres meses de treinta días naturales, abonándose el día hábil anterior a su inicio.

El período vacacional se fija en un mínimo de quince días naturales desde junio a septiembre y el resto a convenir entre las partes. En ningún caso, el comienzo de las vacaciones se iniciará en día festivo o de descanso.

Art. 9.º Descansos.—Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio que, de ser posible, comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y día completo del domingo. No obstante, los trabajadores afectados por este Convenio y que estén exceptuados del descanso dominical

habrán de efectuar el descanso en cualquiera de los seis días siguientes al domingo.

Teniendo en cuenta la tradición familiar de las festividades de Navidad y 1 de enero, en aquellos supuestos que su turno coincida con dichas fechas, aparte del descanso compensatorio, percibirá un plus de 3.722 pesetas.

Art. 10. Permisos.—Las empresas concederán permisos remunerados en los siguientes casos, a razón del salario Convenio más antigüedad:

- a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio.
- 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 Lérida y cinco si ocurre fuera de la misma.
- c) Por el alumbramiento de la esposa, tres días naturales.
- d) Por traslado de domicilio habitual, un día natural.
- e) Dos días en caso de enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) Por acudir a consulta médica, justificando el tiempo invertido.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia.

h) Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes oficiales y cursillos de formación profesional, siempre y cuando se demuestre haber aprovechado convenientemente los estudios cursados durante dicho permiso.

i) Dos días al año para asuntos propios, con el único requisito de solicitarlo con una antelación de una semana a la fecha de su disfrute y sin que tales peticiones puedan rebasar el 10 por ciento de la plantilla activa.

j) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir ese derecho por una reducción de la jornada real en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

El término días a que se hace mención en el presente artículo se refiere a días naturales.

Art. 11. Permisos sin sueldo.—En casos justificados, la empresa concederá a los trabajadores permisos sin remuneración, siempre que se solicite con la antelación debida. Hasta quince días, no tendrá repercusión alguna en la antigüedad y dará lugar a la reserva del puesto de trabajo.

Art. 12. Servicio militar.—Los trabajadores que se incorporen al servicio militar forzoso o al civil sustitutorio y tengan una antigüedad mínima de dos años en la empresa, percibirán el 50 por ciento de las gratificaciones extraordinarias mientras dure dicha situación.

CAPITULO III

Condiciones económicas

Art. 13. Salario base.—Para las empresas con capacidad de guarda de vehículos de hasta 150 unidades, se establece con carácter general y mínimo los salarios que constan en la tabla (A) del anexo número I.

Aquellas empresas que superen en capacidad de guarda dicha cantidad, se establece la tabla (B) del anexo número I.

Para las empresas cuya actividad sea la de zonas limitadas y tasadas de estacionamiento de vehículos (zona azul, etc.) se regirán por la tabla salarial que figura en el anexo número II.

Las cantidades que en dichas tablas se relacionan, tienen el carácter de salario base.

Para las empresas cuya actividad principal sea la de lavado y engrase se aplicarán las tablas que correspondan en función del volumen de actividad sobre el baremo de más o menos 150 vehículos diarios, en los mismos términos.

Art. 14. Complemento personal de antigüedad.—El personal afectado por este Convenio percibirá aumentos por años de servicio consistentes en un bienio del 5 por ciento y trienios al 6 por ciento del último salario base consolidado y que en ningún caso podrá suponer más del 10 por ciento a los cinco años, del 25 por ciento a los quince años y del 60 por ciento como máximo a los veinticinco años, calculado todo ello sobre el salario base pactado en este Convenio.

Art. 15. Plus de desplazamientos.—En el supuesto de que algún trabajador tuviera que desplazarse por cuestiones de trabajo con vehículo de su propiedad, se le indemnizará a razón de 28 pesetas por kilómetro recorrido.

Art. 16. Quebranto de moneda.—En concepto de quebranto de moneda, los cobradores de facturas y los taquilleros titulares de ambos sexos, percibirán el 1,50 por mil de lo que cobren o recauden mensualmente, con un mínimo de 622 pesetas mes.

Art. 17. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.—Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán tres gratificaciones extraordinarias, pagaderas una el 30 de junio, otra el 20 de diciembre y la última el 30 de marzo. El importe de cada una de ellas será de treinta días de salario Convenio más antigüedad.

El personal que ingrese o cese durante el año, tendrá derecho a percibir las gratificaciones en proporción al tiempo realmente trabajado.

Art. 18. Horas extraordinarias.—Con el fin de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

De realizarse dicho trabajo extraordinario, se satisfará al recargo del 75 por ciento y, de común acuerdo, se podrá optar la compensación en días de descanso con el mismo incremento.

Art. 19. Revisión salarial.—Para el supuesto de que el índice de precios al consumo (I.P.C.), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) u organismo que haga sus funciones, supere el 4 por ciento con respecto al índice de 31 de diciembre de 1998 a partir del momento en que se constate y con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1998, el porcentaje excedido se aplicará sobre todos los efectos económicos que figuran en este Convenio.

Art. 20. Recibos de salarios.—En el momento de efectuar el pago de los salarios, las empresas entregarán a sus trabajadores un recibo acomodado al modelo oficial o bien al autorizado, en donde se recogerán expresamente las siguientes particularidades:

- El período de tiempo a que se refiere.
- Los datos de la empresa y los personales y profesionales del trabajador.
- La clara enumeración de los diferentes devengos y complementos salariales y extrasalariales por los que se retribuye, así como las cantidades sujetas a cotización al Régimen General de la Seguridad Social y Accidentes de Trabajo, las deducciones y retenciones del I.R.P.F. que se le practiquen.

Dichos recibos serán entregados al trabajador dentro de los seis primeros días del mes con la firma y sello de la empresa y se

referirá a meses naturales completos, debiendo figurar la cantidad total líquida o neta que perciba el trabajador en dicho momento.

Art. 21. Plus de nocturnidad.—El personal que deba trabajar en el horario comprendido entre las 22 y las 6 horas, percibirá un plus del 25 por ciento sobre el salario base en las horas que coincidan en dicho período. Queda exceptuado de dicho plus el personal contratado como guarda nocturno.

Art. 22. Fiestas abonables y descansos.—Las festividades que tengan dicho carácter, serán abonadas por las empresas a razón del salario Convenio más antigüedad.

El personal que, por concurrir casos excepcionales, enfermedad o accidente de compañeros y cualesquiera similares, venga obligado a trabajar en cualquiera de ellas o en el día de descanso, percibirá además del festivo o descanso como tal, otro salario incrementado en el 75 por ciento, salvo descanso compensatorio que se realizará en la proporción de un día y tres cuartos por cada día trabajado.

CAPITULO IV

Disposiciones varias

Primera.—Lo convenido por las partes de este Convenio regula con carácter preferente y prioritario las relaciones entre empresa y trabajadores, en todas aquellas materias contenidas en el mismo, incluso aquellas cuya regulación se pacte en forma distinta a la contemplada en la Ordenanza Laboral de Transportes y demás disposiciones legales con carácter general, en especial el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso de maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.

Como norma supletoria, serán las legales de carácter general, el Acuerdo Interprofesional de Cataluña y el texto de las derogadas Ordenanzas Laborales, mientras no sean sustituidas por otras normas pactadas por ambas partes y asumidas por la Comisión paritaria para su incorporación en Convenio.

Segunda. Garantías sindicales.—a) Todas las empresas dispondrán de un tablón de anuncios al servicio de los Delegados de personal, Comités de empresa o Delegados sindicales donde los hubiese.

b) Se facilitará la labor de los Delegados sindicales o de personal, para la información y cobro de cuotas.

c) En cumplimiento de lo acordado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 agosto de 1985, las empresas retendrán de sus salarios la cuota sindical de aquellos trabajadores que voluntariamente lo soliciten.

d) El tiempo invertido en la asistencia a las reuniones de la Comisión paritaria por parte de los representantes de los trabajadores se considerará como permiso retribuido.

Tercera. Indemnización por causa de muerte o invalidez permanente y absoluta, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional.—Con independencia de las indemnizaciones obligatorias de la Seguridad Social que procedan, mediante la concertación de póliza de cobertura con una entidad aseguradora, garantizarán a sus trabajadores o, en su caso, a sus herederos y para los supuestos que se especifican, las siguientes indemnizaciones:

Muerte del trabajador. La empresa o compañía aseguradora, en su caso, abonará a los herederos del trabajador o, en su defecto, a la persona que el mismo haya asignado, la cantidad de 1.000.000 de pesetas, en caso de fallecimiento. Para el supuesto de invalidez permanente y absoluta para toda clase de trabajo, se pagará al trabajador la cantidad de 2.000.000 de pesetas.

Esta cláusula entrará en vigor a partir de los treinta días siguientes a la firma del Convenio, con el fin de que las empresas puedan

formalizar las correspondientes pólizas que cubran dichas contingencias.

Cuarta. Prendas de trabajo.—Las empresas facilitarán a su personal las prendas de trabajo precisas y adecuadas a la actividad que realice cada trabajador.

A los guardas diurnos y vigilantes o guardas de intemperie, se les dotará de una prenda de abrigo o anorak, adecuada a su función y con duración de tres años.

En garajes y parkings, dos monos o dos pantalones y dos camisas cada anualidad.

En los servicios de lavado y engrase, tres monos o tres pantalones y tres camisas, y además, dos pares de botas de goma al año, en el mismo período de tiempo.

En el supuesto de deterioro por el uso normal, se repondrán las prendas necesarias.

Quinta. Utilización de garaje o aparcamiento.—Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho, durante las horas de trabajo, a guardar su vehículo dentro del recinto del centro de trabajo, siempre y cuando exista espacio suficiente para ello.

Sexta. Prevención de riesgos laborales.—Las empresas acogidas a este Convenio se adaptarán a los principios que marca la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como a las normas reglamentarias o reglamentos que desarrollan la misma. La Comisión paritaria de este Convenio asumirá las funciones del Comité provincial de seguridad y salud en el trabajo dentro del sector, quedando facultada para promover cuantas actuaciones generales o concretas sean necesarias para garantizar que el alcance de la prevención llegue a todas las empresas y trabajadores del sector. Por tanto será un interlocutor válido ante las discrepancias que surjan como resultado de la puesta en práctica de la Ley, así como motor en iniciativas de la participación de los empresarios y trabajadores en la materia.

Las empresas, previa solicitud del trabajador, se obligan a solicitar anualmente del Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene, una revisión anual para sus trabajadores.

Séptima. Igualdad de trato y no discriminación.—Las partes firmantes del presente Convenio proclaman que en la elaboración del mismo ha presidido el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón del sexo y se comprometen, asimismo, a dicha observación durante su vigencia.

Octava.—Las partes firmantes de este Convenio, asumen la filosofía del Acuerdo Interprofesional de Cataluña suscrito por Fomento del Trabajo Nacional y los sindicatos de CC.OO. y U.G.T. de Cataluña, publicado en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña número 1.397, de 23 enero de 1991, así como los posibles acuerdos posteriores que firmen las mencionadas organizaciones y que podrían ser incorporadas en el Convenio mediante la intervención de la Comisión paritaria.

En consecuencia ambas partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural que puedan suscitarse y específicamente, las discrepancias surgidas durante los períodos de consulta en los casos y plazos previstos en los artículos 40 (Movilidad geográfica), 41 (Modificación de las condiciones de trabajo), 47 (Suspensión del contrato de trabajo) y 51 (Resolución del contrato de trabajo) del Estatuto de los Trabajadores, en la nueva redacción dada al mismo en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Novena.—Las empresas, de acuerdo con la Ley 2/1991, de 7 de enero, en relación con los contratos y otros documentos que formalicen, tienen contraídas las siguientes obligaciones:

a) Entregar una copia básica de los contratos y las prórrogas que se realicen, a los representantes de los trabajadores, dentro de los diez días de su formalización, las cuales deberán firmar el acuse de recibo para poder entregarlos en la Oficina de Empleo.

b) Comunicar trimestralmente a dichos representantes la previsión de los contratos a realizar.

c) En el preaviso del vencimiento del contrato, se deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación.

d) Los trabajadores podrán solicitar la presencia del representante de los trabajadores para la firma del finiquito o bien indicar que no se hace uso de esta posibilidad.

Décima. Cláusula de descuelgue.—Aquellas empresas que por razones económico-financieras no pudieran abonar los incrementos salariales que se pactan en el presente Convenio, podrán acogerse a la no aplicación de los términos económicos referidos, cuando así lo decida la Comisión paritaria del Convenio.

En este sentido, la empresa o empresas que pretendan acogerse a dicha situación habrán de iniciar el correspondiente expediente que dirigirán a la Comisión paritaria de este Convenio, para lo cual aportará a dicha Comisión la documentación presentada en los tres últimos ejercicios ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda o Registro Mercantil). Dicha documentación será sometida al estudio y comprobación de la Comisión paritaria, la cual, en su caso, podrá acordar la necesidad o no de que se amplíe la documentación aportada. La Comisión paritaria podrá acordar la no aplicación de los términos económicos en función del grado que se estime oportuno, así como el período o períodos de tiempo de su aplicación y las condiciones de reincorporación al Convenio en su momento vigente.

En caso de discrepancia entre las partes en la Comisión paritaria, éstas de común acuerdo, se someterán a los Tribunales Laborales de Cataluña.

Desde la fecha en que sea completada la documentación solicitada por la Comisión paritaria al empresario, ésta resolverá sobre la suspensión o no y los términos de la misma, en el plazo de treinta días desde la citada fecha.

En el supuesto de descuelgue se creará una Comisión de seguimiento que velará y actuará para que se cumpla lo acordado así como la superación de las causas que motivaron el descuelgue. La Comisión estará compuesta por los representantes de los trabajadores y los sindicatos componentes de la Comisión paritaria, en este supuesto los representantes de los trabajadores y los sindicatos guardarán el debido sigilo profesional.

Undécima. Contrataciones.—Dadas las características del sector, las circunstancias de competencia del mercado y las facultades que permiten la ampliación de la duración máxima de los contratos eventuales contemplados en el Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, y de conformidad con el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan lo que sigue.

Al amparo de lo establecido en la normativa vigente y sin que ello tenga carácter limitativo, podrán celebrarse, aun cuando se refiera a la actividad normal de la empresa, además de otros, los siguientes contratos de trabajo.

Contrato de trabajo eventual. Las empresas podrán concertar contratos de trabajo de carácter eventual en aquellos supuestos en que los trabajos a realizar no excedan de seis meses dentro del período de un año.

Sin perjuicio de lo anterior y, por mutuo acuerdo, podrán celebrarse estos contratos estableciendo una duración mínima de seis meses y máximo de doce meses dentro del período de dieciocho meses.

La denuncia del contrato, en los casos que se acumulen doce meses, deberá estar precedida por un preaviso de quince días.

Se entenderá a todos los efectos prevenidos en este precepto, que concurran las circunstancias previstas en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores que fundamente la temporalidad de esta contratación. Bastará, por tanto la simple revisión a la presente cláusula, realizada en el contrato de trabajo para que se estimen cumplidos aquellos requisitos y sea, por tanto, el mismo válido y eficaz.

Períodos de prueba. El período de prueba para el personal titulado será de seis meses; para los técnicos de dos meses y para el resto del personal de un mes.

Contrato de formación. Las empresas podrán celebrar contratos de carácter formativo, en base a lo que establece el Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, para los grupos profesionales de personal administrativo y personal de movimiento y almacén bajo las siguientes condiciones:

1. Podrán ser sujetos de este contrato los trabajadores y trabajadoras que estén comprendidos entre los dieciséis y veinte años de edad y que no tengan ningún título de formación profesional o equivalente.
2. La duración de este contrato no podrá ser superior a los dos años.
3. El trabajador o la trabajadora contratados destinarán el 15 por ciento de su jornada de trabajo a la formación.

Duodécima. Despidos individuales plurales y colectivos.— En el supuesto de que circunstancias de carácter económico, organizativo o técnico hiciesen necesario que alguna empresa tuviera que plantearse el despido individual, plural o colectivo de trabajadores/as convocará en los términos previstos en el artículo 6.º de este Convenio la Comisión paritaria donde aportará toda la documentación que justifique sus planteamientos para que pueda ser estudiada por los representantes de los trabajadores. El período de consultas tendrá, como máximo, una duración de treinta días, durante el cual la empresa interesada no podrá ejecutar ningún despido sin el acuerdo de la representación de los trabajadores. En caso de que el desacuerdo persista una vez finalizado el período de consultas, la empresa se compromete a someter los despidos a la resolución del Tribunal Laboral de Cataluña, sin perjuicio de su ejecutividad pasado el plazo de treinta días citado.

Decimotercera. Proyecto de nuevo Convenio.—Estando en proyecto la elaboración de un nuevo texto de Convenio colectivo a nivel de Comunidad Autónoma, en el supuesto de su publicación

se incorporaría al presente Convenio a todo aquello que se modifique.

En el interin y como transitorio se aplicará la extinta Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera.

Decimocuarta. Denuncia del presente Convenio.—Con la firma del presente Convenio colectivo se acuerda la denuncia del mismo.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES PARA 1998

Categorías	Salario base mensual	
	Tabla (A)	Tabla (B)
Personal administrativo:		
Oficial de primera	100.416	113.264
Oficial de segunda	95.987	108.036
Auxiliar administrativo/a	88.603	90.080
Auxiliar taquillero/a	85.651	90.080
Cobrador/a	85.651	90.080
Aspirante administrativo de 16 y 17 años	69.000	69.000
Personal de movimiento y almacén:		
Encargado/a general	100.416	113.264
Encargado/a	95.987	108.036
Oficial de mantenimiento polivalente	95.987	108.036
Guarda diurno	88.603	99.325
Vigilante diurno interior/intemperie .	88.603	99.325
Guarda nocturno	95.987	108.036
Engrasador/a-lavacoches	88.603	99.325
Mozo de mantenimiento	79.743	88.870
Aprendiz de 16 y 17 años	69.000	69.000

Tabla (A). Para empresas con plaza de guarda de vehículos hasta 150 plazas.

Tabla (B). Para empresas con plaza de guarda de vehículos de más de 150 plazas.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES PARA 1998

Para empresas de zona limitada y tasada de estacionamiento de vehículos

Categorías profesionales	Plus transporte mensual	Plus prenda trabajador mensual	Salario base mensual
Personal administrativo:			
Oficial de primera	11.652	7.266	113.264
Oficial de segunda	11.652	7.266	108.036
Auxiliar administrativo/a	11.652	7.266	90.080
Auxiliar taquillero/a	11.652	7.266	90.080

Categorías profesionales	Plus transporte mensual	Plus prenda trabajador mensual	Salario base mensual
Cobrador/a	11.652	7.266	90.080
Aspirante administrativo de 16 y 17 años	11.652	7.266	69.000
Personal de movimiento y almacén:			
Encargado general	11.652	7.266	113.264
Encargado	11.652	7.266	108.036
Oficial de mantenimiento polivalente	11.652	7.266	108.036
Guarda diurno	11.652	7.266	99.325
Vigilante diurno interior/intemperie	11.652	7.266	99.325
Guarda nocturno	11.652	7.266	108.036
Engrasador/a-lavacoche	11.652	7.266	99.325