

## DEPARTAMENTO DE TRABAJO

### RESOLUCIÓN

*TRE/2160/2009, de 22 de mayo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del III Convenio colectivo de trabajo de ámbito nacional de Cataluña para el sector de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicio de lavado y engrase de vehículos para los años 2008-2011 (código de convenio núm. 7901575).*

Visto el texto del III Convenio colectivo de trabajo de ámbito nacional de Cataluña para el sector de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicio de lavado y engrase de vehículos para los años 2008-2011, suscrito por la parte empresarial por los representantes del Consejo de Gremios de Garages de Cataluña y por los de la Asociación Española de Aparcamientos y Garages (ASESGA) y por la parte social por los representantes de CCOO y UGT, el 11 de mayo de 2009 y de acuerdo 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.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 170.1.e) i j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,

#### RESUELVO:

—1 Disponer la inscripción del III Convenio colectivo de trabajo de ámbito nacional de Cataluña para el sector de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicio de lavado y engrase de vehículos para los años 2008-2011 (código de convenio núm. 7901575) en el Registro de convenios de la Dirección General de Relaciones Laborales.

—2 Disponer que el citado texto se publique en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión negociadora del Convenio.

Barcelona, 22 de mayo de 2009

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA  
Director general de Relaciones Laborales

*Traducción del texto original firmado por las partes*

### III CONVENIO

*colectivo de ámbito nacional de Cataluña para el sector de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicio de lavado y engrase de vehículos para los años 2008-2011*

#### TÍTULO PRELIMINAR

#### CAPÍTULO PRIMERO

#### Artículo 1

##### *Partes signatarias*

Son partes firmantes del presente Convenio colectivo, de una parte el Consejo de gremios de garajes de Cataluña y la Asociación española de aparcamientos y garajes (ASESGA) y de otra, la Federación de comunicación y transporte de la Comisión obrera nacional de Cataluña y la Federación de transportes y telecomunicaciones de la Unión general de trabajadores, reconociéndose mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

## Artículo 2

### *Eficacia y alcance obligacional*

El presente Convenio colectivo se suscribe al amparo del artículo 83.1 y 2 del Real decreto legislativo 1/1995, texto refundido del Estatuto de los trabajadores, en conexión con su disposición transitoria sexta, obligando a las empresas y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito funcional, personal y territorial.

A dicho efecto y en el ámbito en lo que afecta al presente convenio, sustituye en su integridad la Ordenanza laboral para las empresas de transportes por carretera y a cualquier acuerdo, pacto o convenio de cualquier rango normativo que para el mismo sector se hubiera acordado para prorrogar la vigencia de aquélla.

Con carácter supletorio y en aquello no previsto aquí, se aplicará el Convenio colectivo general, de ámbito nacional, para el sector de empresas concesionarias y privadas de aparcamientos de vehículos (ASESGA).

## Artículo 3

### *Ámbito funcional*

El presente convenio es de obligada observancia para todas las empresas, cuya actividad principal consista en la explotación de aparcamientos, garajes, servicios de lavado, engrasado, estacionamiento de vehículos en zonas reguladas de superficie, grúas de disciplina viaria, bien por concesión, bien por cesión por cualquier título lícito, bien por propiedad.

## Artículo 4

### *Ámbito territorial y personal*

El presente convenio afectará a la totalidad de los trabajadores de las empresas del sector comprendidas en el ámbito territorial de Cataluña.

Se excluye del ámbito del presente convenio al personal directivo. Este personal es de libre designación por parte de la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, si procede, por la normativa especial que les resulte de aplicación.

## Artículo 5

### *Ámbito temporal*

El presente convenio extenderá su vigencia desde el primero de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2011, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín oficial correspondiente.

Si bien su entrada en vigor se producirá al día siguiente de su publicación en el Diario oficial de la Generalidad de Cataluña, las partes firmantes recomiendan su aplicación desde el día siguiente a su firma.

## Artículo 6

### *Procedimiento para la revisión del convenio*

La revisión del convenio podrá solicitarse por escrito por cualquiera de las partes firmantes de éste, al menos con tres meses de antelación a la terminación de su vigencia.

La parte que formule la denuncia tendrá que entregar una propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. Se seguirán los trámites administrativos procedentes.

En tanto no se llegue a un acuerdo para un nuevo convenio se mantendrá prorrogada la vigencia del anterior.

De no existir denuncia, el convenio se prorrogará tácitamente, por periodos anuales, revisándose los conceptos económicos de acuerdo con el IPC previsto y ajustando esta previsión al IPC real, en el momento en que se tenga constancia de éste.

## Artículo 7

### *Condición más beneficiosa*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas, a la entrada en vigor de este Convenio colectivo o de cualquier otro de ámbito inferior.

## Artículo 8

### *Vinculación a la totalidad*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto en el caso que la jurisdicción competente anule o invalide alguno de sus pactos. Si se diera este supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, con el fin de resolver el problema planteado. Si en el término de 45 días a partir del de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no consiguieran un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la renegociación del convenio en su totalidad.

## Artículo 9

### *Comisión mixta paritaria*

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión mixta de interpretación y seguimiento del cumplimiento del presente convenio.

Esta Comisión mixta estará integrada de forma paritaria por 4 representantes de las organizaciones sindicales y 4 de las organizaciones empresariales firmantes.

En el acta de su constitución la Comisión mixta, en sesión plenaria, escogerá dos secretarios, uno por parte empresarial y otro por parte sindical. Éste último será rotativo cada año.

Asimismo, la comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en todas las materias que sean de su competencia, que serán libremente designados por las partes.

La comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

La comisión que tomará los acuerdos, cuando corresponda, por mayoría de dos tercios de cada una de las representaciones, tendrá que reunirse al menos una vez al semestre.

La comisión tendrá las funciones siguientes:

1) La interpretación del convenio así como el seguimiento del cumplimiento de éste.

2) Entender, de forma previa y obligatoria en la vía administrativa y jurisdiccional, en todos los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los que están legitimados para eso, en relación con la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este convenio, sin que eso pueda dar lugar a retrasos que perjudiquen las acciones de las partes, de manera tal que entre la entrada de la solicitud de intervención y la pertinente resolución no habrá más de quince días, ya que superados éstos, quedará expedita la vía correspondiente por el mero transcurso de este plazo. Las decisiones que adopte la comisión en este tipo de conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas del presente convenio.

3) Podrá elaborar un informe anual en relación con el grado de cumplimiento del convenio, sobre las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación, así como sobre aquellas cuestiones que las partes presentes en la comisión estimen convenientes para un mejor desarrollo y aplicación de éste.

4) La elaboración de recomendaciones o criterios para la negociación colectiva con vistas a una racionalización de ésta y a una progresiva extensión de la actividad negociadora.

5) De conformidad con el artículo 92.2 del Estatuto de los trabajadores, esta comisión será la encargada de emitir informe previo con el fin de proceder a la extensión del Convenio colectivo.

6) La elaboración de estudios que permitan a las partes firmantes la consecución de acuerdos para proceder a la progresiva reducción de las horas extraordinarias y a su sustitución por nuevas contrataciones.

7) Hacer un trabajo de seguimiento de los despidos objetivos.

8) Elaborar anualmente un documento que analice las medidas legales, que promuevan la contratación indefinida, vigentes en cada momento.

9) Cuántas otras funciones se deriven de aquello que se ha estipulado en este acuerdo.

El domicilio de la comisión queda constituido a todos los efectos en las sedes de cada una de las organizaciones firmantes de modo rotativo y para cada uno de los años de vigencia del presente convenio:

Año 2008: Sede del Gremio de garajes - Rambla de Catalunya, 41, 1ª planta, 08007, Barcelona.

Año 2009: Sede de la FCT de CCOO: Vía Laietana, 16, 2ª planta, 08003, Barcelona.

Año 2010: Sede de la FTT de UGT: Rambla Santa Mónica, 10, 3ª planta, 08002, Barcelona.

Año 2011: Sede del Gremio de garajes - Rambla de Catalunya, 41, 1ª planta, 08007, Barcelona.

#### Artículo 10

##### *Adhesión al Tribunal laboral de Cataluña*

Cuando la Comisión mixta paritaria no llegue a un acuerdo en la solución de los conflictos que se le sometan, en virtud del artículo anterior, las partes se obligan a recurrir a los mecanismos de mediación del Tribunal laboral de Cataluña.

#### TÍTULO PRIMERO

##### *De la relación laboral*

#### CAPÍTULO PRIMERO

##### *Condiciones de ingreso*

#### Artículo 11

##### *Condiciones generales de ingreso del personal*

En los centros de trabajo de nueva creación y en aquéllos en que se amplíen las instalaciones y se organicen nuevos servicios, se cubrirán los nuevos puestos de trabajo que se creen por libre contratación de las empresas, de acuerdo con las normas del presente Convenio colectivo.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales existentes sobre colocación y ocupación, vigentes en cada momento y a las específicas que figuran a continuación, comprometiéndose las empresas a la utilización de los diversos modelos de contratación laboral previstos en la ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Las empresas están obligadas a entregar el contrato de trabajo (copia correspondiente al trabajador) a los trabajadores de nuevo ingreso en el plazo de cinco días después de la tramitación de éste en la oficina pública de colocación. Los contratos se extenderán de acuerdo con los modelos oficiales establecidos por la legislación vigente.

Para facilitar el objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como lo que establece el artículo 64.1 y 5 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 12

##### *Periodo de prueba*

A todas las personas que les es aplicable el presente convenio se les presupondrá que están contratados por tiempo indefinido, una vez hayan superado el periodo de prueba, a menos que estén sujetos a una relación laboral temporal por haber pactado con la empresa alguna modalidad de contratación laboral de tal naturaleza.

Así, todo ingreso laboral se considerará efectuado a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala máxima, correspondiente a la clasificación del personal efectuada en diversos grupos profesionales:

Personal superior: seis meses.

Personal técnico: tres meses.

Personal administrativo y de explotación: tres meses en contratos de duración igual o superior a un año, siendo de un mes para contratos de duración inferior.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción y acogida, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirán, durante el tiempo que dure la suspensión del contrato, el cómputo de éste, siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

### Artículo 13

#### *Del contrato de trabajo*

Los contratos de trabajo, de cualquier modalidad, tendrán que formalizarse por escrito, en modelo oficial si existiera, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

A los trabajadores que les haya transcurrido o agotado el término máximo de su contrato formalizado, y continúen desarrollando sus actividades laborales sin interrupción, en la misma empresa y puesto de trabajo, adquirirán automáticamente la condición de fijo de la empresa, sujeto a relación laboral indefinida, a menos que la concatenación de contratos temporales esté permitida por la Ley.

### Artículo 13 bis

#### *Subrogación*

Al término de una contrata o subcontrata, todos los trabajadores con contrato indefinido así como todos aquéllos que, dependiendo del concesionario saliente, lleven prestando sus servicios en las dependencias de la empresa o institución que contrata, un mínimo de seis meses anteriores a la fecha de finalización del contrato con la empresa saliente, pasarán a depender del nuevo adjudicatario del servicio, sea cual fuera la modalidad del contrato. La empresa adjudicataria se subrogará en los derechos y condiciones laborales reconocidas a los trabajadores en el presente convenio.

Con respecto a las condiciones de trabajo pactadas de manera colectiva, aunque al margen de este convenio, la empresa adjudicataria se subrogará en éstas a todos los efectos.

En caso de que la empresa adjudicataria acredite serias dificultades económicas para aplicar las condiciones descritas en el párrafo anterior, al amparo y cumpliendo todos los requisitos de la Disposición adicional segunda (cláusula de inaplicación salarial), solicitará la inaplicación de estas condiciones mediante la correspondiente solicitud de expediente dirigido a la Comisión paritaria, operando así los mecanismos previstos en la citada disposición adicional.

### Artículo 14

#### *Aspectos generales informadores del contrato de trabajo*

Se aplicarán a todas las modalidades contractuales, tanto fijas o indefinidas como a temporales, las consideraciones siguientes:

a) Las condiciones salariales y laborales que se establecen en este Convenio colectivo se refieren a relaciones laborales con la jornada normal establecida, por lo tanto, se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se ejecute y de la modalidad contractual establecida con el trabajador.

b) Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, descanso entre jornadas y semanal, opciones formativas y el resto de condiciones laborales establecidas con carácter general en este Convenio colectivo, siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato, en proporción a lo que lleven trabajando en la empresa.

c) La contratación de carácter temporal quedará limitada al veinticinco por ciento de la plantilla total de la empresa, exceptuando la contratación hecha por sustituciones de vacaciones.

d) Los trabajadores contratados a tiempo completo o a jornada parcial que deseen la renovación de su contrato, transformándolo a tiempo parcial o a jornada completa respectivamente, podrán hacerlo de común acuerdo con la empresa,

estableciendo las nuevas condiciones laborales. No se considerará renovación de contrato la reducción de la jornada por guarda legal.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### *Tipo de contrato de trabajo*

#### Artículo 15

##### *Contratos formativos*

###### a) Contrato de trabajo en prácticas

Tipificado en el artículo 11 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, podrá concertarse con aquellos trabajadores que estén en posesión del título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, inmediatos y siguientes a la finalización de los estudios, siempre que la titulación esté relacionada con las tareas que se practiquen. Este tipo de contrato se regirá por las reglas siguientes:

a-1) El periodo de prueba no podrá ser superior a 30 días naturales para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión del título de grado medio, ni dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión del título de grado superior. Si al término del contrato el trabajador continuara en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a los efectos de antigüedad en la empresa.

a-2) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder dos años. Cuando el contrato en prácticas se concierte por una duración inferior a dos años, las partes podrán prorrogar por periodos de seis meses, su duración sin que supere en ningún caso el mencionado periodo máximo de dos años.

a-3) El salario de los trabajadores contratados bajo la modalidad de prácticas será como mínimo del 65% de lo establecido en el Convenio colectivo, para la categoría profesional de que se trate, durante el primer año y del 80% en el segundo año, siempre que se trate de contratos a tiempo completo, de no ser así, percibirán el salario proporcional a la jornada contratada.

###### b) Contrato para la formación

Regulado en el artículo 11 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el despliegue adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado, se regirá por las reglas siguientes:

b-1) Se podrá formalizar con personas mayores de dieciséis años y menores de veintiuno que no tengan la titulación requerida para contratar en prácticas. Esta limitación de edad no se aplicará cuando el contrato se concierte con desocupados incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

Minusválidos.

Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, a no ser que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el cumplimiento del puesto de trabajo.

Aquéllos que lleven más de tres años sin actividad laboral.

Los que se encuentren en situación de exclusión social.

Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de ocupación.

b-2) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a ejercer y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en el Convenio colectivo.

b-3) Finalizado el periodo de formación, la empresa tendrá que extender a favor del trabajador, un certificado en que conste la duración de éste y el nivel de forma-

ción teórica y práctica adquirida. Si el trabajador continúa efectuando trabajos en la empresa, se le promocionará a la categoría profesional, cuyo aprendizaje haya realizado, y percibirá el salario correspondiente fijado por Convenio colectivo.

b-4) De acuerdo con la naturaleza del contrato de formación se estima que determinadas categorías profesionales no son susceptibles de ser objeto de esta modalidad contractual, por la prácticamente nula formación profesional teórica que requieren dichas funciones y por el mínimo adiestramiento que comportan los mencionados cometidos.

Así sólo podrán concertarse contratos de formación para las siguientes categorías profesionales: aspirante administrativo, agente, cajero/taquillero y ayudante de mantenimiento.

b-5) El salario que tendrá que percibir este personal, referido a un tiempo de trabajo efectivo equivalente al 85% de la jornada máxima prevista en este Convenio colectivo, no podrá ser inferior al 130% del SMI o al 140% del SMI para el primero y segundo año de contrato respectivamente.

b-6) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por ésta o distinta empresa.

b-7) No se podrán formalizar contratos para la formación que tengan por objeto la calificación para un puesto de trabajo que haya sido ejercido con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

b-8) El trabajo efectivo que preste el trabajador a la empresa tendrá que estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

b-9) A la finalización del contrato, el empresario tendrá que entregar al trabajador un certificado en que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

b-10) Si al término del contrato el trabajador continuara en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato de formación a efecto de antigüedad en la empresa.

b-11) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

## Artículo 16

### *Contrato a tiempo parcial*

#### a) Régimen jurídico

El contrato de trabajo a tiempo parcial, tipificado en el artículo 12 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores. El contrato de trabajo se entenderá formalizado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A los efectos de lo que dispone el párrafo anterior, se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o parecido. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el presente Convenio colectivo.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. En materia de formación continuada, será nula cualquier actitud empresarial que impida el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a dicha formación en las mismas condiciones que los trabajadores a tiempo completo.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial

de condiciones de trabajo al amparo de lo que dispone la letra a) del apartado 1 del artículo 41 del TRLET. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión.

Con el fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario tendrá que informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial.

Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente en su mismo grupo profesional o categoría equivalente. Igual preferencia tendrán los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Con carácter general, las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores tendrán que ser tomadas en consideración, en la medida en que sea posible, por el empresario. La denegación de la solicitud tendrá que ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

Podrá concertarse tanto por tiempo indefinido como por duración determinada, en los supuestos en que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contrato, excepto en el contrato para la formación.

Sin perjuicio de aquello que se ha señalado en el párrafo anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

En su formalización por escrito se especificará necesariamente el número de horas al día, a la semana, al mes o al año y su distribución, o el de días por iguales periodos, por los que se contrata al trabajador, así como el salario correspondiente que estará en función de las horas hechas, en comparación con la jornada habitual y completa que se efectúe en el centro o establecimiento, siendo proporcional en el establecido en el Convenio colectivo para la categoría profesional correspondiente. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, excepto prueba en contra que acredite el carácter parcial de los servicios.

La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada, pudiendo ser partida, con una única interrupción, en aquellos contratos a tiempo parcial cuya jornada diaria sea igual o superior a 5 horas.

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, excepto en los supuestos a que se refiere el apartado 3 del artículo 35 del TRLET.

#### b) Horas complementarias

Se consideran horas complementarias aquéllas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial.

El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad a éste, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico con respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial establecido.

Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

El pacto de horas complementarias tendrá que recoger el número de horas complementarias la realización del cual podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias no podrá exceder el 15% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder el límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado a), párrafo primero, de este artículo. El trabajador tendrá que conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

La realización de horas complementarias tendrá que respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37, apartado 1, del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

El pacto tendrá que fijar el número de horas complementarias a realizar, que no podrá ser superior al 15% de la jornada establecida en el contrato. Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a los efectos de bases de cotización en la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. Al efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se tendrá que recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización en la Seguridad Social.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las circunstancias siguientes:

1 La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del TRLET.

2 Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

3 Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de éstas estarán sujetas al cumplimiento de los requisitos establecidos en los párrafos precedentes. En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, a pesar de haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral digna de sanción.

c) Contrato de relevo

Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 85% de aquéllos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social a excepción de la edad, que tendrá que ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan abarcado incluso la edad de jubilación, la empresa tendrá que formalizar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con el fin de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá formalizar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo y tendrá las particularidades siguientes:

a) La duración del contrato será indefinida o igual al tiempo que le queda al trabajador sustituido para llegar a la edad de jubilación.

b) El contrato de relevo podrá formalizarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada tendrá que ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido, no pudiendo ser inferior el 50% de la jornada anual señalada en el artículo 42 del presente Conve-

nio colectivo. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

c) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el cumplimiento de tareas correspondientes al mismo grupo.

#### Artículo 17

##### *Contratos de duración determinada*

a) Contrato eventual regulado en el artículo 15, 1 b) del Estatuto de los trabajadores.

a-1) La duración máxima de este contrato será de nueve meses dentro de un periodo de doce y en caso de concertarse por tiempo inferior, podrá ser prorrogado mediante acuerdo entre las partes, por una sola vez, sin que en ningún caso puedan superarse los mencionados nueve meses como límite máximo acumulado. Los trabajadores con contrato eventual que agoten el tiempo máximo de nueve meses y no continúen prestando sus servicios a la empresa, recibirán junto con la liquidación final una indemnización de dos días por mes de duración del contrato, con un máximo de 8 días de importe salarial.

a-2) Se podrá concertar este contrato para atender las vacaciones del propio personal, exigencias circunstanciales de mercado, acumulación de tareas y exceso de demanda de servicios, aunque se trate de la actividad normal de la empresa. En todo caso, el contrato tendrá que consignar, con precisión y claridad, la causa o circunstancia que lo justifica y determinar la duración de éste.

b) Contrato de interinidad regulado en el artículo 15, 1, c) del Estatuto de los trabajadores.

b-1) Esta modalidad contractual permite sustituir trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

b-2) Su duración vendrá determinada por el tiempo durante el cual subsiste el derecho a reserva del puesto de trabajo del trabajador sustituido. La extinción de la relación laboral se producirá por incorporación del trabajador sustituido, por el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación, por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo y, en los procesos de selección para la provisión definitiva de puestos de trabajo, transcurrido el tiempo que dure el proceso, sin que pueda ser superior a tres meses.

b-3) En todo caso, el contrato tendrá que identificar al trabajador sustituido y la causa de sustitución, indicando si el puesto de trabajo a ejercer será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a ejercer el puesto de aquél. Igualmente tendrá que identificarse, si procede, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá después del proceso de selección externa o promoción interna.

b-4) Una vez producida la causa de extinción de este contrato, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, excepto prueba en contra que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

A título informativo, las partes signatarias del presente convenio, consideran oportuno destacar que el Real decreto ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el cual se regulan las bonificaciones de cuotas en la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desocupadas para sustituir trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogida establece que los contratos de interinidad que se celebren con personas desocupadas para sustituir trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogida, tendrán derecho a una bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta. De la misma manera conviene destacar que la transformación en indefinido de esta modalidad contractual dará

derecho a la bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes.

c) Contrato por obra o servicio determinado, regulado en el artículo 15, 1, a) del Estatuto de los trabajadores.

c-1) A los efectos previstos en el artículo 15, 1, a) del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, además de los contenidos y objetos de este tipo contractual, de carácter general, se identifican como trabajos o servicios con sustantividad propia y suficiente, dentro de la actividad de las empresas de este sector, que pueden ser cubiertas con esta modalidad contractual, las siguientes:

1 Temporadas de congresos, fiestas, ferias y exposiciones, promociones y ventas especiales de servicios y productos propios o de terceros.

2 A través de esta modalidad contractual y aunque esté en un solo contrato de esta tipología, podrá ocuparse un trabajador para que efectúe uno o diversos servicios, en uno o diversos establecimientos, siempre que estén en la misma localidad.

3 En todo caso, la duración de este tipo de contrato no será superior a los dos años.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta el mencionado plazo máximo cuando no haya denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuará en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, excepto prueba en contra que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación de éste con una antelación mínima de quince días.

d) Fomento de la contratación indefinida.

A causa de las numerosas modificaciones legales que sufre este apartado, las partes signatarias de este convenio se comprometen a elaborar anualmente un documento que analice las medidas legales, que promuevan la contratación indefinida, vigentes en cada momento. El mencionado informe se adjuntará anualmente a la revisión salarial que cada año presentará la Comisión paritaria del convenio para su pertinente publicación.

## CAPÍTULO TERCERO

### *Clasificación profesional*

#### Artículo 18

##### *Clasificación profesional*

La clasificación profesional del personal consignada en el presente Convenio colectivo es meramente enunciativa y no implica que se tengan que tener previstos todos los grupos profesionales y dentro de ellos, las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se tengan que tener provistas éstas si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requiere.

#### Artículo 19

##### *Grupos profesionales*

El personal incluido en el ámbito de este Convenio colectivo se estructura sobre la base de los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones primordiales que realizan:

- a) Personal superior y técnico.
- b) Personal administrativo e informático.
- c) Personal de explotación.

El encuadre de los trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio, dentro de esta estructura profesional, y por lo tanto, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional, así como de una división orgánica o funcional, será el resultado de la conjunta ponderación de los factores siguientes: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Dentro de los grupos profesionales y de sus divisiones orgánica y funcional, se ubicarán las denominadas categorías profesionales de técnicos, administrativos, empleados, operarios y subalternos.

#### Artículo 20

##### *Definición del grupo profesional superior y técnico y de sus categorías profesionales*

a) El grupo profesional del personal superior y técnico comprende a quien, en posesión de titulación superior, de grado medio, con diplomaturas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados, o faltos de titulación que acredite preparación derivada de la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades sobre la organización, explotación, administración, etc., en el ámbito de la empresa. Lo constituyen las siguientes categorías profesionales:

##### a-1) Técnico superior

Es aquel personal que estando en posesión de un título expedido por una escuela técnica superior o facultad universitaria, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, con independencia que tenga o no personal subordinado y efectúe o no, de forma habitual, funciones directivas.

##### a-2) Técnico medio

Es aquel personal que teniendo la posesión de un título expedido por escuela técnica de grado medio, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, independientemente que tenga o no a cargo suyo, personal y ejerza o no funciones directivas.

##### a-3) Diplomado

Es aquel personal que poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente reconocidos u homologados, que no requieren las condiciones exigidas, bien por las escuelas técnicas, bien por las facultades universitarias, llevan a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

#### Artículo 21

##### *Definición del grupo profesional administrativo e informático y de sus categorías profesionales*

1 b) El subgrupo profesional del personal administrativo comprende a quien, bajo las directrices de la dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que aquélla asigne, ejecuta de forma habitual las funciones propias de la administración de la empresa, en su ámbito. Lo componen las siguientes categorías profesionales:

##### 1 b-1) Jefe de servicios

Es quien bajo las instrucciones de la dirección se responsabiliza de la organización, gestión y funcionamiento de los diversos departamentos o servicios en que se estructura la empresa y tiene a su cargo y da órdenes al personal que requieren estos departamentos o servicios.

##### 1 b-2) Jefe de sección

Es quien a las órdenes del jefe de servicios si existe, se encarga de la organización, gestión y dirección de una o diversas secciones de que se componen los departamentos o servicios en que se estructura la empresa, coordinando el trabajo y el personal que dependen de él.

##### 1 b-3) Oficial administrativo

Es aquel personal que tiene a su cargo y desarrolla con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los departamentos, servicios o secciones de

la administración de la empresa, ejercitándolas, con iniciativa y responsabilidad y que puede tener o no personal bajo su supervisión.

1 b-4) Auxiliar administrativo

Es aquel personal que realiza operaciones administrativas elementales, un poco complejas y, en general, aquellas funciones fundamentalmente mecánicas y con poca iniciativa.

1 b-5) Aspirante administrativo

Es aquel personal de 16 años y que sin formación profesional, dentro de los plazos legalmente establecidos, compatibilizando trabajo y estudios o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos para el despliegue de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional administrativo.

1 b-6) Telefonista

Es quien tiene a su cargo el manejo de una central telefónica, con fax o sin, télex o teletipo, que procura la comunicación entre los diversos puestos de trabajo de las empresas, entre sí y con el exterior.

1 b-7) Ordenanza

Es aquel personal cuya misión consiste en efectuar encargos de todo tipo que se le hagan, como distribuir correspondencia, realizar tareas de mensajería, etc. bien por parte de la dirección de la empresa, bien por los jefes administrativos y encargados operativos, y a colaborar en funciones auxiliares, administrativas principalmente, como archivo de documentos, en la medida en que se le encargue.

2 b) El subgrupo profesional del personal de informática comprende a quien ejecuta de forma habitual las funciones propias de sistemas operativos y organización:

2 b-1) Analista de procesos de datos

Es aquel personal que verifica los análisis orgánicos de operaciones complejas para obtener la solución mecanizada de éstas, en cuanto se refiere a: cadenas de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de éstos, ficheros a tratar y definición de su tratamiento y elaboración completa, hasta su finalización, de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

2 b-2) Programador

Es aquel personal que estudia los procesos complejos predefinidos, confecciona organigramas detallados de los tratamientos, redacta programas en el lenguaje de programación que se le indica y confecciona pruebas de ensayo, pone a punto los programas, completa expedientes técnicos de los mismos y documenta el manual de consola.

2 b-3) Operador

Es quien manipula y controla los ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipos y programas de naturaleza compleja. Tienen que saber detectar y resolver problemas operativos definiéndolos como error de operación o de máquina.

## Artículo 22

### *Definición del grupo profesional de explotación y de sus categorías profesionales*

c) El grupo profesional de explotación se compone de quien, bajo la concreta dirección del personal superior y técnico, ejecuta los diversos trabajos y tareas propias de la explotación y correcto funcionamiento de los establecimientos o centros de trabajo de las empresas, que le son encargados de acuerdo con su oficio o conocimientos específicos. Está formado por las siguientes categorías profesionales:

c-1) Encargado de aparcamiento / auto-lavado

Es quien tiene a sus órdenes el personal de unos o más establecimientos o centros de trabajo, así como la atención directa y la conservación de las instalaciones, estudiando y proponiendo a sus superiores las medidas convenientes para el mejor mantenimiento de éstas, poseyendo los conocimientos precisos para el asentamiento y control de las operaciones de cobro que se realicen por los servicios prestados, revisando diariamente la cinta y los tickets cobrados durante el día. Tiene la respon-

sabilidad del trabajo, disciplina, seguridad y salud laboral del personal a su servicio y tiene que poseer los conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encargue su superior. Confeccionará el cuadro de turnos de servicios del personal a sus órdenes, teniendo atención de los relevos, enfermedades, etc. Atenderá e informará a los clientes sobre peticiones, reclamaciones, sugerencias, etc. que le manifiesten. Tendrá que verificar diariamente el control de caja y la recaudación.

Dada la especial responsabilidad de su función podrá ser requerida su presencia en el puesto de trabajo, por parte de la dirección o de los representantes de la empresa, fuera del horario habitual, en caso de emergencia y por el tiempo mínimo imprescindible. Si así ocurriera, se reducirán las horas de trabajo de los días laborales inmediatamente siguientes de manera que el cómputo de horas de trabajo semanales no exceda de 44 horas.

#### c-2) Agente de aparcamiento

Es el personal que con iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión del encargado o superior jerárquico, ejecuta las funciones propias del centro de trabajo o establecimiento a que está adscrito, siendo de éstas, las principales:

La recogida, valoración y cobro de tickets, el cobro de los diversos servicios de engrasado, lavado, la verificación y el control de caja, la práctica de liquidaciones y cuadros dinerarios, la entrega, custodia e ingreso de las recaudaciones y efectos de todo tipo, la venta de productos o servicios de la empresa y el cobro de recibos.

El control de accesos al centro de trabajo o establecimiento, la atención de todas las instalaciones de éste y su mantenimiento en perfecto estado de utilización para el público, efectuando la limpieza, la puesta en marcha o cierre de motores, cuadros eléctricos, instalaciones de alumbrado, ascensores, cajeros y el resto de aparatos mecánicos o electrónicos, así como su primario mantenimiento.

La atención a los clientes del establecimiento que pidan información, en relación con los servicios o productos que tenga la empresa a disposición del público en general e informará de sus condiciones y precios, tomará nota de los encargos y los trasladará a su superior jerárquico.

Por todo eso, utilizará las herramientas, maquinaria, ordenadores y el resto de aparatos o instalaciones que la empresa ponga a su disposición y controlará y supervisará la realización de las funciones o tareas que la empresa decida contratar externamente.

#### c-3) Agente de estacionamientos de materias peligrosas

Es el trabajador que poseyendo la formación precisa en la gestión y vigilancia de materias peligrosas, realiza las tareas de control y catalogación de vehículos de materias peligrosas en los recintos fijados por la empresa al efecto y según los programas que se lo indiquen. Será igualmente responsable de aquellas otras tareas complementarias que la gestión del aparcamiento de materias peligrosas requiera, destacando, entre otros, las siguientes:

Recepción y control de los vehículos que entran en el aparcamiento.

Separación de vehículos si van vacíos o cargados y por materias en este segundo supuesto.

Manejo y control de las cámaras de vigilancia.

Realización de rondas para la vigilancia y la detección de posibles fugas de las cisternas, así como para el control de todo el perímetro del aparcamiento.

#### c-4) Oficial mantenimiento

Es aquel personal con conocimientos sobre mecánica, electricidad, electrónica y el resto de oficios relacionados con las instalaciones y máquinas de los centros de trabajo o establecimientos de la empresa, que tiene a su cargo el mantenimiento, atención y reparación. Vigilará en todo momento su correcto funcionamiento y perfecto estado de conservación, efectuando estas tareas él mismo o mediante sus ayudantes, tanto los necesarios controles y pruebas rutinarias como las operaciones que sean necesarias para la buena marcha de estas instalaciones.

#### c-5) Ayudante de mantenimiento

Es el trabajador que bajo la supervisión del oficial de mantenimiento, controla o repara las máquinas e instalaciones de los diversos centros de trabajo o estable-

cimientos, ejecutando tareas relacionadas con sus conocimientos profesionales u oficio específico.

c-6) Taquillero/a

Es aquel personal que está capacitado para hacerse cargo del cobro de todos los servicios que la empresa presta en el centro de trabajo o establecimiento al cual se encuentra adscrito.

Recoge, valora y cobra todo tipo de tickets, vales o abono, mediante el manejo de ordenadores, cajeros automáticos y otras máquinas que la empresa ponga en o a su servicio y cuida de su mantenimiento elemental.

Atiende las llamadas telefónicas del centro de trabajo o establecimiento y los requerimientos de información de los clientes y del público en general. Mantiene el buen estado y decoro de la taquilla, caja o cajero, efectuando su carga y recarga, de cambio cuando corresponda.

Verifica el control y cuadre de caja, entrega la recaudación o efectúa su ingreso, siguiendo las instrucciones superiores recibidas y elabora la documentación necesaria para el control y funcionamiento de la empresa.

Controla y supervisan accesos tanto de peatones como de vehículos, mediante los monitores que, si procede, tenga instalados, dando aviso, siguiendo las instrucciones que haya recibido, de los incidentes que detecte, de forma inmediata.

c-7) Guarda

Es aquel trabajador que durante su jornada, a las órdenes de su superior jerárquico, tiene como misión la atención de los clientes, controlar los accesos de peatones, las entradas y salidas de vehículos así como el movimiento de personas y vehículos dentro del establecimiento, verifica el funcionamiento correcto de los sistemas automáticos y aparatos de control instalados en el establecimiento, dando aviso a su superior o directamente al servicio de mantenimiento de aquellas anomalías que no pueda arreglar. Está a cargo suyo la reposición de tickets y cintas, cuando sea necesario. Conocerá la utilización de los mandos e interruptores del cuadro de fuerza y luz, de manera que se pueda responsabilizar de la puesta en marcha y apagado de motores, según las necesidades y conveniencia del servicio, así como del encendido y apagado de las luces, de su reposición y pequeña conservación.

En el turno de la noche, además, se hará cargo del cobro de los servicios o, en establecimientos con cajero automático, de la reposición del cambio o retirada de dinero, cuando eso sea necesario.

c-8) Auxiliar de establecimiento

Es aquel trabajador la misión del cual consiste en el control de accesos, de entradas y salidas de vehículos y de dispositivos automáticos instalados para el control de entradas y salidas, uso de la maquinaria de qué disponga el centro de trabajo y procurar el correcto funcionamiento de todo eso.

Conocerá la utilización de los mandos de fuerza y luz, de tal forma que mantendrá en todo momento el nivel necesario de luz y ventilación en el centro de trabajo.

Tendrá que atender el teléfono y el cobro de los servicios prestados, sustituirá en sus ausencias a agentes y taquilleros y efectuará la limpieza normal de los locales, a menos que haya establecido otras condiciones, individualmente.

c-9) Operario de auto-lavado

Es el responsable de todas las instalaciones, del cobro de los servicios, de la puesta en marcha y funcionamiento del tren de lavado, de su primario mantenimiento y de realizar las reparaciones que no necesiten la asistencia de personal externo especialista. En centros de trabajo unipersonales por turno, en los que dependa de un máximo responsable, -propietario o encargado- ésta será la categoría profesional que ostentará este único trabajador.

c-10) Auxiliar de auto-lavado

Es el trabajador que bajo las directrices de su superior en el establecimiento, ejecuta las tareas de lavado, utilizando maquinaria de todo tipo, efectuando su elemental mantenimiento, de secado de vehículos y el cobro de los servicios.

c-11) Trabajador en formación

Es aquel personal de 16 años y menor de 21, que sin formación profesional específica, dentro de los plazos y de acuerdo con las disposiciones legales vigentes,

contabilizando trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos para el despliegue de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional de explotación.

De superar el periodo de formación y continuar en la empresa, este personal ostentará la categoría profesional de ayudante de mantenimiento, agente o taquillero/a.

c-12) Personal de limpieza

Es aquel personal mayor de dieciocho años, encargado de la limpieza general del centro de trabajo o establecimiento, así como del mantenimiento de la higiene y salubridad de las instalaciones y servicios de uso público.

### Artículo 23

*Categorías profesionales específicas de estacionamientos regulados de superficie, áreas logísticas y grúas de disciplina vial*

d-1) Jefe de equipo de zona azul

Es el trabajador que, además de las funciones, de inspector y controlador de zona azul, lleva a cabo tareas que requieren una mayor responsabilidad, como pueden ser la recogida y cuadro de los cajeros, la elaboración de cuadrantes de turno de los controladores, aquellas tareas administrativas que requiera la zona azul, etc. De la misma manera, podrá tener a su cargo a los diferentes controladores que operen en su turno de trabajo.

d-2) Inspector/agente de zona azul

Es el trabajador que formula denuncias por infracción de las ordenanzas municipales reguladoras del servicio de estacionamiento controlado. En caso de tener atribuida administrativamente la competencia de ratificación de las citadas denuncias, esta función será parte de sus cometidos.

d-3) Controlador de zona azul

Es el trabajador que, en los estacionamientos regulados de superficie, controla el aparcamiento y el tiempo de estacionamiento de los vehículos, verifica los tickets instalados, es responsable de la puesta en marcha y cierre de los parquímetros, de su funcionamiento y correcto mantenimiento y practica, tanto las liquidaciones que se le ordenen como el vaciado de éstos, cuando hace falta. Da aviso a la persona competente en la materia de las posibles infracciones que detecta. Por todo eso, en la mayoría de casos, tendrá que utilizar aparatos electrónicos e informáticos elementales.

El controlador controla pero no denuncia, y por lo tanto, no está obligado a efectuar denuncias por las infracciones de los vehículos estacionados en la zona azul.

e-1) Jefe de equipo áreas logísticas

Es el trabajador que, en su turno de trabajo, tiene a su cargo a un equipo de conductores, siendo responsable de las operaciones que éstos llevan a cabo en el área logística, así como tomando las iniciativas que tenga atribuidas en su cargo para la mejor gestión y operatividad del área logística. De la misma manera, tendrá especial atención en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud, el control de presencia de los conductores a su cargo y su correcta uniformidad.

e-2) Técnico de expediciones de área logística

Es el trabajador que, en las áreas logísticas se responsabiliza de la expedición para el transporte de los vehículos, así como de otras tareas administrativas derivadas del almacenaje y traslado de los mismos.

e-3) Verificador de área logística

Es el trabajador que se responsabiliza en los parques logísticos de la recepción y comprobación del buen estado, de los vehículos entregados para stock y/o transporte. Este trabajo podrá también estar asumido por el encargado o responsable del área logística.

e-4) Conductor aparca coches de área logística

Es el trabajador que poseyendo permiso de conducir *BI* o asimilable, realiza las tareas de movimientos de vehículos en los recintos fijados por empresa, según los programas que se le indiquen. Será igualmente responsable de aquellas otras tareas complementarias que la explotación del área logística requiera.

## f-1) Gruísta

Es el trabajador que poseyendo permiso de conducir que lo habilita para sus funciones, tiene que efectuarlas con la diligencia exigible por la seguridad del vehículo que engancha y transporta, ocupándose de su correcto funcionamiento. Asimismo tendrá como misión el manejo de la grúa de transporte, la carga y descarga de vehículos, ocupándose también del mantenimiento básico y limpieza de la grúa.

## f-2) Administrativo de depósito

Es el trabajador que bajo la supervisión de su inmediato superior, lleva a cabo las actividades relacionadas con la recepción, y salida de vehículos, como fotocopia de partes de grúa, documentos similares, descarga y archivo de fotos de grúa, introducción de partes de trabajo en el ordenador, encargándose del cobro de las tasas correspondientes, la caja, el teléfono, la atención al público, así como cualquier otro trabajo necesario para la realización de estas funciones.

## CAPÍTULO CUARTO

*Organización del trabajo y movilidad*

## Artículo 24

*Facultades organizativas del trabajo*

La organización del trabajo en los establecimientos, centros de trabajo y dependencias de las empresas es facultad de su dirección, de acuerdo con lo que prevé legalmente y convencionalmente.

Consecuentemente y a título meramente enunciativo, la dirección de las empresas ejercerá cuando corresponda, de acuerdo con los procedimientos legales establecidos, las siguientes facultades organizativas:

Abrir, ampliar o disminuir capacidades, traslados o cierres de establecimientos, centros de trabajo o dependencias de los mismos, de acuerdo con los procedimientos legales establecidos.

Adscribir y encuadrar trabajadores en las tareas, turnos y centros de trabajo o dependencias que estime necesarios en cada momento, de acuerdo con su categoría y grupo profesional.

Determinar y fijar normas e instrucciones para la correcta prestación del trabajo en todos sus aspectos, principalmente en relación con la clientela y buscando la óptima explotación de las instalaciones productivas, procurando su máxima y efectiva funcionalidad.

Fijar cuando corresponda, los rendimientos exigibles, tanto de los centros de trabajo o establecimientos como de los puestos de trabajo que formen parte, todo eso de conformidad con aquello que está previsto en los artículos 20, 64 y concordantes en el Estatuto de los trabajadores.

Cualquier otra facultad necesaria para el buen funcionamiento del servicio que se presta a los centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector, ejercitadas de acuerdo con la legalidad vigente.

## Artículo 25

*Rendimientos productivos*

De conformidad con aquello que está previsto en los artículos 5 a) y 20.2 del Estatuto de los trabajadores, éstos realizarán la prestación de sus servicios y espacios concertados con las empresas, de conformidad con los principios de buena fe y diligencia en sus puestos de trabajo.

Las empresas podrán implantar, consecuentemente, los sistemas de grabación del trabajo y de los niveles de rendimiento y productividad de sus trabajadores, que crea convenientes, de conformidad con los métodos objetivos internacionalmente admitidos, previa negociación con los representantes de los trabajadores a las empresas. En estos casos, los trabajadores tendrán que adaptarse a la productividad establecida objetivamente.

En relación con la calidad del servicio prestado, el trabajador se ajustará igualmente a las instrucciones que la empresa le indique en el ejercicio regular de sus

funciones directivas, considerándose que el tipo de actividad que desarrolla el sector y sus empresas depende, en gran manera, de la captación y mantenimiento del mayor número de clientes posibles. A estos efectos se fomentará la formación en técnicas de calidad, por parte de las empresas.

Por lo tanto, sostener los niveles de ocupación adquiridos depende del cumplimiento de estas instrucciones en relación con la prestación del servicio y de la plena satisfacción del cliente.

La conducta laboral de los trabajadores tiene la exigencia impuesta en una correcta relación con el cliente, destinatario del servicio, por lo tanto, se evitará cualquier conducta o comportamiento que pueda redundar negativamente en la continuidad y satisfacción del cliente.

#### Artículo 26

##### *Movilidad funcional*

En el objeto que los trabajadores mantengan la ocupación efectiva durante toda su jornada laboral, la dirección, en méritos de la movilidad funcional, podrá adjudicar al personal otros trabajos o funciones conformes con sus grupos profesionales, aunque no encajen dentro de la categoría que ostente el trabajador.

En razón del mismo principio de movilidad, las empresas podrán cambiar a sus trabajadores, dentro de su jornada laboral habitual, de centro de trabajo cuando éstos se encuentren en el mismo municipio.

En aquellas ciudades en que exista área metropolitana de influencia, en relación con un municipio, esta movilidad podrá comportar que el trabajador sea destinado a prestar servicio dentro de su jornada laboral habitual, en su establecimiento o centro de trabajo de adscripción o en otro u otros centros de trabajo situados en municipios limítrofes que compongan esta área metropolitana de influencia.

La movilidad funcional se hará sin perjuicio de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, menos en aquellos casos de adjudicación de trabajos inferiores, en este caso mantendrá la retribución original. No podrán invocarse las causas de despido objetivo ineptitud sobrevinida o de falta de adaptación, en los supuestos de realización de trabajos diferentes de los habituales, como consecuencia de la movilidad funcional.

A menos que las partes acuerden otra cosa, el tiempo invertido en el desplazamiento se considerará como trabajo si coincide con su jornada habitual, teniendo que abonar siempre a los trabajadores los gastos ocasionados por el desplazamiento.

#### Artículo 27

##### *Trabajos de categoría profesional superior*

En razón a una mejor organización las empresas podrán destinar a los trabajadores a realizar espacios y trabajos propios una categoría profesional superior, del mismo grupo profesional.

La realización de funciones o espacios superiores a los de la categoría profesional que ostente el trabajador, por un periodo de seis meses durante un año u ocho meses durante dos, permitirá al trabajador solicitar ascensos o la cobertura de la vacante correspondiente a estas funciones y espacios desarrolladas, si en eso no se opone lo que dispone este Convenio colectivo. La diferencia salarial correspondiente se abonará desde el primer día.

#### Artículo 28

##### *Trabajos de categoría profesional inferior*

Si por necesidades perentorias o urgentes de la actividad, la empresa precisa destinar a un trabajador a espacios correspondientes a categoría profesional inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniendo en todo caso su retribución y el resto de derechos inherentes a su categoría profesional y comunicándolo cuándo corresponda, a la representación legal de los trabajadores de empresa.

#### Artículo 29

##### *Polivalencia funcional*

Existirá polivalencia funcional cuando un trabajador desarrolle un puesto de trabajo que comporte funciones y espacios propios de más categoría profesional.

En estos casos, corresponderá otorgar al trabajador la categoría profesional y retribuciones que sean prevalentes en relación con las restantes tareas y funciones complementarias concurrentes a su puesto de trabajo, con independencia que pertenezcan a categoría profesional diferente de la suya.

#### Artículo 30

##### *Movilidad geográfica*

Se entiende por movilidad geográfica, de conformidad con lo que establece el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores, tanto el desplazamiento como el traslado del trabajador de su lugar habitual donde presta servicios a otro donde la dirección de empresa interesa su prestación laboral.

En el supuesto de traslado de un establecimiento o centro de trabajo de empresa a otro, que exija un cambio de residencia del trabajador, éste tendrá derecho a la compensación económica de los gastos que ocasione, de conformidad todo eso con el mencionado artículo 40 del Estatuto de los trabajadores, abonándose el kilometraje a cargo del trabajador, de existir, a razón de 0,20 euros por kilómetro.

En el caso de desplazamiento estará igualmente en aquello que dispone el artículo 40.4 del Estatuto de los trabajadores.

#### CAPÍTULO QUINTO

##### *Promoción laboral y ascensos*

#### Artículo 31

##### *Ascensos*

Con independencia de la facultad de contratación de nuevos trabajadores que en cualquier caso efectuaran las empresas de conformidad con lo que dispone este Convenio colectivo, se establece el ascenso profesional dentro de las empresas, mediante la libre designación de la dirección y en empresas de 50 o más trabajadores, por concurso oposición o evaluación objetiva de capacidades profesionales y méritos.

El tribunal calificador constará de un mínimo de tres personas, dos por parte de la dirección y una por parte de los trabajadores. Lo presidirá siempre quien designe la empresa para el concurso concreto.

La primera cosa que hará el tribunal será dar a conocer, con carácter previo al proceso de selección, los criterios de evaluación así como los méritos a tener en cuenta, que tendrán que ser proporcionales a las características del puesto a cubrir.

Será facultad de la representación de los trabajadores recibir información previa de los concursos a fin de que tengan tiempo suficiente para nombrar a su representante, así como información de las restantes promociones y ascensos que se efectúen en el ámbito de la empresa.

En este sistema de concurso o evaluación objetiva, el tribunal tendrá que valorar alguna o todas estas circunstancias en la confección de la puntuación: antigüedad del trabajador, titulación adecuada, conocimiento del puesto, historial profesional, desarrollo ocasional del puesto a cubrir y, si procede, pruebas específicas.

Las empresas interesadas podrán efectuar la promoción de su personal por un sistema de evaluación de la capacitación profesional continuada, seguida a partir de los oportunos cursos de formación continua y ocupacional.

Se garantizará, en cualquier caso, la igualdad de oportunidades en el acceso a los cursos de formación cuando las empresas utilicen el sistema de evaluación continuada.

Las empresas no podrán condicionar la promoción de los trabajadores por cuestiones ideológicas, de sexo, de religión, por raza, afiliación política o sindical; igualmente se respetará la igualdad en el acceso a cualquier puesto de trabajo, por

parte del hombre o de la mujer, sin discriminación de ninguna parte, así como de los trabajadores temporales o eventuales que sólo tendrán las limitaciones que, en razón de su modalidad contractual, se hayan establecido legalmente.

Los puestos de trabajo, cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando y especial confianza de la dirección, desde la categoría profesional de encargado, en cualquier nivel de estructura organizativa de las empresas, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

#### CAPÍTULO SEXTO

##### *Conceptos y estructura salarial*

#### Artículo 32

##### *Conceptos salariales*

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan trabajo efectivo o los periodos de descanso, computables como trabajo, tendrán la consideración de salario.

Tablas salariales (anexo 1)

#### Artículo 32 bis

##### *Incremento salarial*

Durante la vigencia del Convenio Colectivo, el incremento salarial será el siguiente:

Tablas generales y provincia de Barcelona:

Año 2008 IPC real + 0,25%

Año 2009 IPC real + 0,25%

Año 2010 IPC real + 0,50%

Año 2011 IPC real + 0,50%

Tablas para las provincias de Tarragona, Lérida y Girona:

Año 2008 IPC real + 1%

Año 2009 IPC real + 1%

Año 2010 IPC real + 1,50%

Año 2011 IPC real + 1,50%

#### Artículo 33

##### *Principio de no discriminación*

La prestación de un trabajo de igual valor tiene que retribuirse con el mismo salario, sin ninguna discriminación.

#### Artículo 34

##### *Conceptos no salariales*

No tendrán la consideración de salario las cantidades recibidas por los trabajadores en concepto de indemnizaciones o suplementos por gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, así como las prestaciones e indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones, rescisiones de contratos, despidos y jubilaciones.

#### Artículo 35

##### *El salario. Su abono y acreditación*

El salario, a menos que se indique otra cosa en el contrato de trabajo, corresponderá siempre a una dedicación del trabajador por una actividad productiva normal y dentro de la jornada ordinaria establecida. Por lo tanto, a quien no realice la jornada prevista en este Convenio colectivo, de forma injustificada, percibirá el salario proporcional a la jornada real y efectiva que desarrolle.

El salario será abonado por meses vencidos, el último día hábil o a más tardar dentro de los tres primeros días del mes siguiente. Las cargas fiscales y de Seguri-

dad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por éste, siendo nulo todo pacto en contra.

El personal podrá recibir anticipos a cuenta del salario acreditado por el trabajo realizado antes de que llegue el día indicado para el abono. En ningún caso el anticipo podrá ser de importe superior al del salario neto a recibir cuando corresponda, que podrá incluir la parte proporcional de las pagas extras si se solicita expresamente.

El salario irá necesariamente documentado en una hoja de nómina o percepciones que se entregará al trabajador individualmente y como justificante del pago realizado.

Este recibo se ajustará al modelo oficial del Ministerio de trabajo y Asuntos sociales, a menos que por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se haya establecido otro modelo, que contendrá, con la debida claridad y separación, los diferentes conceptos retributivos que componen el salario del trabajador, así como las deducciones que corresponden.

### Artículo 36

#### *Estructura del salario*

En estructura del salario se distinguirá el salario base y los complementos del salario.

Se considerará salario base la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo u obra, en función de su calificación profesional.

Se consideran complementos salariales las cantidades que, si procede, se tengan que añadir al salario base, fijadas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y/o resultados de empresa.

Los complementos salariales tendrán que quedar incluidos necesariamente en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

De puesto de trabajo: comprenderán aquellos complementos que tenga que recibir, si procede, el trabajador, en razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción diversa de aquello que sería la retribución por su calificación profesional. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio profesional en el puesto asignado. En este grupo se incluirán: quebranto de moneda, plus idioma, nocturnidad, etc.

De calidad o cantidad de trabajo: El trabajador los recibirá, si corresponde, en razón a una mejor calidad o una mejor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

De naturaleza personal: serán aquellos complementos que el trabajador percibe por algún tipo de vinculación o característica personal. Tienen la consideración de consolidables.

En materia de absorción y compensación estará en aquello que dispone el Estatuto de los trabajadores.

### Artículo 37

#### *Antigüedad*

El complemento personal de antigüedad se regirá por las normas siguientes:

1º Se abonará un porcentaje no acumulable, de acuerdo con la escala siguiente:

A los tres años de antigüedad se recibirá el 3% sobre el salario base.

A los cinco años de antigüedad se recibirá el 5% sobre el salario base.

A los diez años de antigüedad se recibirá el 10% sobre el salario base.

A los quince años de antigüedad se recibirá el 15% sobre el salario base.

A los veinte años de antigüedad se recibirá el 20% sobre el salario base.

A los veinticinco años de antigüedad, se recibirá el 25% sobre el salario base.

2º El abono se efectuará en el recibo mensual del mes en que se cumpla la antigüedad de que se trate.

3º Los trabajadores que en la entrada en vigor de este Convenio colectivo estén recibiendo un complemento personal derivado de escalas de antigüedad no vigentes

actualmente, lo continuarán percibiendo, quedando garantizada su condición de no absorbible, consolidable y actualizable en el mismo porcentaje que lo haga el salario base del trabajador.

#### Artículo 38

##### *Pagas extraordinarias*

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y la paga de marzo, consistirán en el abono de 30 días de salario base más antigüedad. La gratificación de julio tiene que ser abonada como fecha límite el día 15 del indicado mes.

La paga de Navidad será abonada antes del quince de diciembre y la paga de marzo se hará efectiva antes del quince de marzo del año natural en curso. En ningún caso podrá fraccionarse el pago de las indicadas gratificaciones.

#### Artículo 39

##### *Horas extraordinarias*

Son aquellas horas que se realizan en exceso de la jornada contractual establecida o, en todo caso, de la que este Convenio colectivo establece. Su ejecución tendrá carácter voluntario para el trabajador, a menos que sean requeridas para reparar siniestros, o en situaciones de extrema urgencia y necesidad o por prevención de daños extraordinarios.

Tanto las horas extraordinarias compensadas con descanso como las efectuadas para prevenir o reparar daños imprevistos y urgentes, no se tendrán en cuenta para el cómputo del número máximo de horas extras autorizadas legalmente.

Las tablas de retribución de horas extraordinarias se unen como anexo 2.

#### Artículo 40.1

##### *Plus de lavado*

El trabajador adscrito al servicio de lavado no automático y de engrasado recibirá una prima fija (ver anexo 3) por el conjunto de todos los servicios realizados en cada vehículo.

#### Artículo 40.2

##### *Plus de desplazamiento*

Se establece el plus desplazamiento a razón de (ver anexo 3) cuando el desplazamiento se efectúe en vehículo propiedad del trabajador.

#### Artículo 40.3

##### *Plus de quebranto de moneda*

Se establece el quebranto de moneda a razón del 1,5 por mil de la recaudación mensual para los taquilleros, cobradores y administrativos de depósito, con un mínimo de (ver anexo 3) euros mensuales.

#### Artículo 41

##### *Plus de nocturnidad*

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, a menos que el salario se haya establecido atendiendo que el trabajo es nocturno, por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el importe de la hora en salario base más antigüedad.

### CAPÍTULO SÉPTIMO

#### *Jornada de trabajo, vacaciones, permisos y licencias*

#### Artículo 42

##### *Jornada*

La jornada laboral, con una proyección semanal de 40 horas de trabajo efectivo, será de 1.776 horas anuales efectivas de trabajo.

La jornada laboral diaria podrá ser continuada o partida, extenderse del lunes al domingo, con los descansos entre jornada y semanal correspondientes, en turnos mañana, tarde o noche cuando se trabaje las 24 horas por día y con un mínimo y un máximo de trabajo por día, siempre que en cómputo mensual, bimensual o trimestral se adapte al módulo de jornada de 40 horas semanales efectivas.

A más tardar dentro del primer trimestre del año se establecerá un calendario laboral específico para cada trabajador o puesto de trabajo, en el que constará la distribución de los días de trabajo al año, el horario, los descansos, los festivos, las vacaciones y los turnos y horarios diarios o semanales, cuadrando necesariamente al total de la jornada anual.

En aquellas empresas que por aplicación del calendario laboral se supere el número de horas anuales de trabajo establecidas en Convenio colectivo, pactarán con la representación de los trabajadores donde exista, o si procede, directamente con los trabajadores, el exceso, bien como horas extraordinarias, bien en días de descanso compensatorio.

Se establecen 20 minutos de descanso para el bocadillo para los trabajadores que realicen jornada continuada. Este periodo tendrá la consideración de trabajo efectivo. En cada empresa se adecuará la aplicación de este periodo 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 periodo ni tendrá carácter de hora extraordinaria.

#### Artículo 43

##### *Descanso semanal*

El descanso mínimo semanal será de dos días, a excepción de las semanas en que se produzcan cambios: inicio o finalización de vacaciones, situaciones de enfermedad, etc.

No obstante, todos los trabajadores afectados por este Convenio colectivo que estén exceptuados de descanso dominical, tendrán que efectuar el descanso laboral en cualquiera de los seis días siguientes al domingo. Aquellas empresas en que lo requieran los turnos de trabajo o aquéllas 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 al mes. Cuando por enfermedad o accidente de alguno de los trabajadores, vacaciones o para disfrutar alguno de los permisos que figuren en el artículo 46 del presente Convenio colectivo, no puedan mantenerse estas condiciones, los trabajadores efectuarán su descanso en cualquiera de los seis días siguientes al domingo.

#### Artículo 44

##### *Días festivos*

Las festividades abonables y no recuperables serán retribuidas por las empresas a todo su personal, de acuerdo con el salario del Convenio colectivo. Al personal que por el programa de trabajo establecido por la empresa, le corresponda trabajar en cualquiera de éstas, recibirá el salario real correspondiente al día trabajado incrementado en un 175%, más una gratificación adicional (ver anexo 3). Aquellas empresas que abonan estas festividades como horas extraordinarias, no estarán obligadas a satisfacer el importe establecido anteriormente, ni al abono de la mencionada gratificación. De la misma manera, la gratificación adicional antes señalada ascenderá a (ver anexo 3) cuando el festivo coincidente con la jornada de trabajo sea el 25, 26 de diciembre o el 1 de enero, de estos festivos tan sólo podrá coincidir uno con la jornada efectiva de trabajo de cada uno de los trabajadores de la empresa, excepto adscripción voluntaria. El pago de este complemento por festivo trabajado se retribuirá en las jornadas de trabajo establecidas entre las 22 h. de la víspera del festivo y las 22 h. del festivo en cuestión.

#### Artículo 45

##### *Vacaciones*

La licencia anual reglamentaria consistirá en 30 días naturales que serán abonados a razón de 30 días de salario real, el día hábil anterior a su inicio. Para la determinación del salario real a recibir durante el mes de vacaciones, se tendrá en cuenta la media del salario real percibido durante los tres meses anteriores. Las vacaciones se realizarán durante el periodo de junio a septiembre de cada año, quedando este asunto sometido a la organización y necesidades de cada empresa dentro de los cuatro meses. En ningún caso el periodo de vacaciones podrá iniciarse en festivo.

Si, como consecuencia de la distribución del cuadro de vacaciones, a un trabajador se le asignan vacaciones fuera del periodo de junio a septiembre y diciembre, éste tendrá derecho a disfrutar 33 días.

En ningún caso las vacaciones son compensables económicamente y su realización efectiva caducará, a menos que exista acuerdo expreso entre las partes, el último día del año natural correspondiente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento, se tendrá derecho a disfrutarlas en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya acabado el año natural a que correspondan.

#### Artículo 46

##### *Permisos retribuidos*

Las empresas concederán a sus trabajadores los siguientes permisos, por los conceptos que se detallan y que abonarán a razón del salario convenio más la antigüedad:

a) Por matrimonio o constitución de pareja de hecho siempre que no haya dispuesto de este permiso en los 5 años anteriores: 18 días.

b) En caso de muerte del cónyuge, pareja de hecho, padres, hijos, nietos, hermanos, abuelos, abuelos políticos, padres políticos y hermanos políticos: 3 días si el hecho sucede en la misma provincia y 6 días si sucede fuera de ésta.

c) 2 días en los casos de enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o 5 si se necesita un desplazamiento fuera de la provincia.

En los casos b y c el permiso podrá realizarse de forma discontinua mientras persista la situación. El mismo tratamiento tendrá, en estos casos, los que convivan con el trabajador.

d) En caso de operación u hospitalización de familiares descritos en el apartado c, el permiso necesario para visitarlos hasta ocho horas distribuidas durante una semana.

e) Por nacimiento de hijo, adopción legal o acogida: 3 días laborables.

f) Por cambio del domicilio habitual: 2 días.

g) Por la consulta al médico especialista: el trabajador presentará a la empresa el correspondiente volante del médico de cabecera que proponga la visita al médico especialista y posteriormente el trabajador tendrá que justificar documentalmente el tiempo utilizado. En la segunda y posteriores visitas al especialista, con el justificante de éste será suficiente.

h) 1 día de permiso al año que la empresa y el trabajador acordarán mutuamente la fecha de su disfrute.

i) 1 día por boda de un pariente de primer grado.

j) A los trabajadores que ostenten cargo de representación sindical se les concederá el permiso horario que legal o convencionalmente esté establecido.

k) Quien en razón de guarda legal tenga a su cargo directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico que no realice ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o retribución, al menos, 1/8 de la jornada y, como máximo, de la mitad de la duración de aquélla.

l) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Tendrá la misma consideración que el matrimonio, la pareja de hecho estable y legalmente acreditada, así como los casos de adopción, legalmente acreditada, con relación a los permisos aquí descritos.

#### Artículo 46 bis

##### *Conciliación de la vida familiar, igualdad y violencia de género*

###### a) Acoso sexual

La dirección de las empresas y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas como prevé el artículo 54, del presente Convenio colectivo, en función de la gravedad del hecho.

###### b) Ley de violencia de género

La empresa tendrá especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de los trabajadores/as que lo sufran, los derechos recogidos en la Ley orgánica 1/2004, sobre medidas de protección integral contra la violencia de género y donde se reconocen los siguientes derechos a los trabajadores/as víctimas de violencia de género, los cuales se reseñan a continuación como orientación:

Reducción de jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo: el/la trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, mediante la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Cambio de centro de trabajo: el/la trabajador/a víctima de violencia de género que se vea obligado a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En estos supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Finalizado este periodo, la trabajadora podrá optar entre volver a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva.

El contrato de trabajo se podrá suspender por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Esta suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, a no ser que de las actuaciones de tutela judicial resultara que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriera la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a prestación: el contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajador/a que se vea obligado/a a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Reconociendo como causa justificada a las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por situaciones físicas o psicológicas, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

###### c) Adecuación ley igualdad

###### c.1 Protección a la maternidad

1 Si los resultados de la evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL revelaran un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión

hacia el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a este riesgo, mediante una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Estas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2 Cuando las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que al régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta tendrá que ocupar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

3 El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación en el anterior puesto.

4 En el caso que, incluso aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiera puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

5 Lo indicado anteriormente será también de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificara el médico que, en régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

6 Riesgo durante el embarazo y periodo de lactancia: en el supuesto de suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia, la empresa abonará complementariamente a la prestación de la Seguridad Social, hasta completar el 100% de la base reguladora de la trabajadora afectada por la suspensión.

#### c.2 Flexibilidad horaria

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física o psíquica o sensorial, que no ocupe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y, que no ocupe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a. El trabajador/a tendrá que preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### c.3 Protección al embarazo y a la maternidad

1) Permiso por lactancia. Las trabajadoras por lactancia de hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, disfrutando de tres semanas acumulables al periodo de permiso maternal, que se realizarán ininterrumpidamente y a continuación del mismo. En el supuesto de parto múltiple, éste se incrementará en 2 semanas por cada hijo a contar del segundo.

Ambas opciones se podrán disfrutar indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

En el supuesto de que el trabajador/a opte por la acumulación de horas, deberá solicitarlo al menos con 15 días de antelación a la conclusión del periodo del permiso por maternidad.

2) Descanso por maternidad a tiempo parcial. Los periodos de permisos por maternidad, adopción o acogida, preadoptivos o permanentes, a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o, a opción del trabajador/a a tiempo parcial, siempre que la reducción de la jornada no sea inferior a la mitad de la misma, en los términos establecidos en el RD 1251/2001 de 16 de noviembre. Una vez optado por este régimen especial sólo podrá modificarse, debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

3) Salud y seguridad durante el embarazo. A partir de la notificación por parte de la trabajadora a la empresa de su embarazo, se evaluará su puesto de trabajo para adoptar, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas oportunas, para evitar que puedan estar expuestas a situaciones de riesgo que afecten a su salud o a la del feto, a menos que ésta circunstancia ya esté contemplada en la evaluación de riesgos laborales de la empresa.

4) Suspensión con reserva del puesto de trabajo: en el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de defunción de la madre, con independencia que ésta realizara o no algún trabajo el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, si procede, de la parte que quede del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de defunción del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, a no ser que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

Las seis semanas inmediatamente posteriores al parto son de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida de las diez semanas restantes de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviera derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestación, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que le hubiera correspondido a la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que por otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse a instancias de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquéllos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

Adopción o acogida de menores de seis años, o de mayores de esta edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes: la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogida múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogida, bien a partir de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción. En los supuestos

de adopción internacional, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la cual se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

5) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse de su trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

#### c.4 Permiso de paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogida el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos (o aquello que marque la L.O. 3/2007 y sucesivas en cada momento) ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogida múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 ET.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogida, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 ET sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento del hijo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogida hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 ET o inmediatamente después de la finalización de esta suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y según se determine reglamentariamente.

El citado permiso se hará extensivo a uno de los cónyuges, en los casos de parejas del mismo sexo.

La suspensión del contrato de trabajo por paternidad tendrá una duración de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogida se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera esta condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogida o cuando en la familia haya una persona con discapacidad. La duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogida múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

#### c.5 Elaboración y aplicación de los planes de igualdad

Las representaciones tanto sindicales como empresariales, están interesadas en promover medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

Eso supone un esfuerzo dirigido a corregir las situaciones de desigualdad que de hecho puedan darse por cualquier causa y en particular por razón de género. El punto de salida será tanto el ordenamiento jurídico en su conjunto como las orientaciones de claro carácter no discriminatorio que en el presente convenio se establezcan, como medidas de acción positiva.

### CAPÍTULO OCTAVO

#### *Suspensión y extinción de la relación laboral*

##### Artículo 47

##### *Excedencias*

Las excedencias podrán tener carácter de voluntarias o forzosas. La excedencia forzosa y cuando así se establezca legalmente comportará reserva de puesto de trabajo y computará su duración a los efectos de antigüedad.

Todas las excedencias se solicitarán por escrito y, a menos que legalmente se disponga lo contrario, las voluntarias podrán ser utilizadas por los trabajadores con contrato indefinido y que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

A) La excedencia forzosa, previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los supuestos siguientes:

a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de la incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.

c) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior siempre que aquella central sindical que se trate tenga acreditada representatividad suficiente.

El trabajador en excedencia forzosa tendrá que reincorporarse a la empresa en el término máximo de los treinta días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de este periodo de suspensión contractual. De no realizarla en este plazo se entenderá decaída la reserva de puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento un nuevo periodo de excedencia forzosa.

B) Excedencia voluntaria: el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Este derecho solamente podrá ejercitarse otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia voluntaria se solicitará igualmente por escrito y con la máxima antelación posible a la empresa.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente al reingreso en el establecimiento, en las vacantes de igual o parecida categoría profesional a la por él ostentada en el momento de la solicitud, siempre que manifieste por escrito, a la empresa, de forma precisa, su intención de reingresar con una anticipación mínima de treinta días naturales al de la finalización efectiva de la excedencia, excepto pacto individual más beneficioso acordado entre empresa y trabajador.

C) Excedencia por el cuidado de hijos; duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogida, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

D) Excedencia por el cuidado de familiares dependientes, que no tengan actividad retribuida; duración no superior a 2 años para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no se pueda valer por sí mismo.

Común a los supuestos de excedencia C) y D):

1) La excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

2) Computarán a todos los efectos de antigüedad, como tiempo efectivamente trabajado.

3) El trabajador/a tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido el citado periodo la reserva quedará condicionada a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

#### Artículo 48

##### *Extinción del contrato de trabajo*

Las causas, formas, procedimientos y efectos tanto de las suspensiones como de las extinciones colectivas del contrato de trabajo son las establecidas en la legislación vigente o por acuerdo entre los trabajadores y la dirección de un establecimiento o una empresa.

Con respecto a la extinción individual del contrato de trabajo por voluntad del trabajador se establece que quien desee cesar voluntariamente de sus servicios a la

empresa estará obligado a ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos mínimos de preaviso:

Personal superior, técnico y administrativo: un mes natural.

Resto de personal: quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de esta obligación de preavisar con la suficiente antelación dará derecho a que se le descuente de la liquidación final el importe del salario real de un día por cada día de retraso en el preaviso más su equivalente en partes proporcionales.

De cumplimentar el trabajador el preaviso estipulado, si la empresa no le entrega o abona la pertinente liquidación final por todo el último día de trabajo y eso no se debe al rechazo injustificado de ésta por parte del trabajador, éste tendrá derecho a que se le aplique al importe de la liquidación final, a partir del mencionado día, el interés por mora que legalmente esté establecido.

En caso de extinción del contrato de trabajo por expiración del plazo pactado la empresa se obligará, en contratos de modalidad temporal la duración del cual supere los doce meses consecutivos, a preavisar al trabajador de esta decisión, al menos con quince días naturales de antelación. De no cumplir este preaviso, o hacerlo de forma parcial, con la liquidación final se abonará al trabajador el importe de un día de salario por cada día de plazo incumplido con el máximo de quince días de salario.

#### Artículo 49

##### *Premio de fidelidad/vinculación*

Cuándo un trabajador, de edad superior a 50 años y antigüedad mínima de 10 años, cause baja voluntaria en la empresa, tendrá derecho a recibir en concepto de premio de fidelidad/vinculación, y en función del número de años de prestación continuada de servicios en aquélla, una compensación económica consistente en los siguientes importes brutos:

Con 10 años de servicio en la empresa, 1.072,32 euros.

Con 20 años de servicio en la empresa, 2.144,64 euros.

Con 25 años de servicio en la empresa, 2.680,80 euros.

Estas cantidades, cuyo importe se mantendrá inalterable durante toda la vigencia del convenio, se abonarán en un único pago, en la fecha que el trabajador cause baja voluntaria en la empresa. Igualmente, la pérdida de poder adquisitivo que sufrirá este concepto durante la vigencia del presente convenio se tendrá en cuenta en las negociaciones del convenio que sustituirá al presente.

#### Artículo 50

##### *Jubilación obligatoria, jubilación especial y jubilación parcial*

1. Jubilación obligatoria a los 65 años. Será obligatoria la jubilación cuando el trabajador/a, al cumplir o una vez cumplidos los 65 años, tenga cubiertas las cotizaciones mínimas, legal o reglamentariamente establecidas, para generar el derecho a esta prestación de la Seguridad Social, en su nivel contributivo. A estos efectos el trabajador/a está obligado a solicitar a la entidad gestora y a presentar en la empresa, la correspondiente certificación de cotizaciones realizadas en la Seguridad Social.

La solicitud y la presentación mencionadas en el párrafo anterior tendrían que formalizarse por el trabajador/a, como mínimo, el mes anterior a la fecha que cumpla la edad de 65 años.

Esta medida estará vinculada a objetivos coherentes con la política de ocupación, tales como: la mejora de estabilidad en la ocupación, la transformación de contratos temporales a indefinidos, el sostenimiento de la ocupación, la contratación de nuevos trabajadores/as o cualquier otros que favorezca la calidad de la ocupación.

2. Jubilación anticipada. Teniendo en cuenta las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de ocupación contenida en el Real decreto nº 1194/1985, de 17 de julio, podrán solicitar su cese en la empresa por jubilación todos aquellos trabajadores con efectos de la fecha en la cual cumplan la edad de 64 años.

La solicitud tendrá que efectuarse con al menos tres meses de antelación a la fecha en la cual el trabajador solicitante cumpla la edad de 64 años.

La empresa tendrá que aceptar la solicitud obligándose a concertar contrato de trabajo con una duración mínima de un año con un trabajador que figure inscrito en la oficina de ocupación con el fin de sustituir al trabajador que se jubile anticipadamente.

El trabajador de la empresa que se encontrara en situación de jubilación parcial podrá acogerse a la jubilación anticipada establecida en el presente artículo.

Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión paritaria del convenio podrá establecer durante el periodo de vigencia del convenio, los criterios de aplicación, desarrollo e incentivación del sistema de jubilación anticipada a los 64 años que se reflejan en el presente artículo.

3. Jubilación parcial. El personal laboral comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a una pensión contributiva de jubilación, podrá acogerse a la normativa sobre jubilación parcial, que se tiene que aceptar tal solicitud por la empresa siempre que se verifiquen los siguientes requisitos:

Haber cumplido la edad de 61 años (o 60 años cuando se trate de mutualistas a 1 de enero de 1967).

Acreditar un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.

Que la reducción de la jornada de trabajo se encuentre comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75%. Podrá llegar al 85% si el trabajador relevista es contratado a jornada completa e indefinidamente.

Periodo previo de cotización de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

Aplicación gradual de los requisitos:

a) La exigencia del requisito de 61 años de edad se llevará a cabo de forma gradual de la siguiente manera:

Durante el año 2008: 60 años.

Durante el año 2009: 60 años y 2 meses.

Durante el año 2010: 60 años y 4 meses.

Durante el año 2011: 60 años y 6 meses.

b) El requisito de 6 años de antigüedad será exigido de la siguiente manera:

Durante el 2008: 2 años.

Durante el 2009: 3 años.

Durante el 2010: 4 años.

Durante el 2011: 5 años.

c) El límite de la reducción máxima de jornada del 75% se implantará en los siguientes términos:

Durante el 2008: el 85 por ciento.

Durante el 2009: el 82 por ciento.

Durante el 2010: el 80 por ciento.

Durante el 2011: el 78 por ciento.

d) El periodo de 30 años de cotización será exigido también de forma gradual:

Durante el 2008: 18 años.

Durante el 2009: 21 años.

Durante el 2010: 24 años.

Durante el 2011: 27 años.

## CAPÍTULO NOVENO

### *Régimen disciplinario*

#### Artículo 51

##### *Clases de faltas*

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia y, si procede, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con aquello que disponen los artículos siguientes:

## Artículo 52

### *Faltas leves*

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1 Hasta tres faltas de puntualidad en un mes sin motivo justificado.
- 2 La no comunicación con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- 3 El abandono del centro o puesto de trabajo sin causa o motivo que lo justifique, aunque sea por poco tiempo, siempre que este abandono no sea perjudicial al despliegue de la actividad productiva de empresa o cause daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en este caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
- 4 La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en este caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
- 5 No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación personal que tenga incidencia en aquello laboral, como el cambio de residencia habitual.
- 6 La falta de acondicionamiento o de aseo personal cuando eso ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
- 7 Las faltas de respeto de escasa consideración tanto a sus compañeros como a terceras personas, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- 8 No respetar las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral, que no comporten riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
- 9 Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo en la jornada laboral. Si estas discusiones produjeran escándalos o barullos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

## Artículo 53

### *Faltas graves*

Se consideran faltas graves las siguientes:

- 1 Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos en cada una ellas y sin causa que lo justifique.
- 2 Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- 3 No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
- 4 No respetar las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
- 5 La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado contra la libertad sexual del trabajador o comporte riesgo para la salud o la vida, tanto de él como de otros compañeros.
- 6 Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativas al propio trabajador o a sus compañeros.
- 7 Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para uso propio instalaciones o bienes de empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se tenga la oportuna autorización.
- 8 La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento del trabajo.
- 9 Proporcionar datos reservados o información de empresa a personas ajenas sin la debida autorización para eso.
- 10 No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería, accidente o hecho inusual que observe en las instalaciones, maquinaria, locales o del personal.
- 11 Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

12 La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

13 La embriaguez ocasional durante el trabajo así como encontrarse afectado, también ocasionalmente y durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas o estupefacientes.

14 Utilizar los vehículos de los clientes para dormir, escuchar la radio, etc.

15 Dormir en horas de trabajo.

16 La reincidencia en cualquier falta leve dentro del trimestre cuando haya habido amonestación por escrito de la empresa.

#### Artículo 54

##### *Faltas muy graves*

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1 Más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el periodo de tres meses o veinticuatro en seis meses.

2 Faltar al trabajo más de dos días consecutivos o cuatro alternos en el mes sin causa o motivo que lo justifique.

3 El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados, así como la utilización de vehículos de los clientes sin autorización.

4 La conducta dolosa o imprudente en el desarrollo del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de avería para los instalaciones o maquinaria de la empresa.

5 La embriaguez habitual y la drogodependencia manifestadas durante el trabajo.

6 El mal trato de palabra u obra, o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, comprendiendo en todo eso ofensas verbales o agresiones físicas de naturaleza sexual.

7 La imprudencia o negligencia inexcusables así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligro o sean causantes de accidente laboral grave, de perjuicio grave a sus compañeros o a terceros, o daños graves en la empresa.

8 El abuso de autoridad, el acoso moral y el acoso sexual.

9 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

10 La desobediencia continuada o persistente.

11 Abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de trabajo de mando o responsabilidad, o cuando eso ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente laboral para el trabajador, sus compañeros o terceros.

12 La apropiación del importe de los servicios prestados, sea cuál sea su cuantía, así como no entregar tickets, dejar de sellarlos o de registrar cualquier entrada o salida de vehículos, o servicio prestado, a menos que sean vehículos abandonados o autorizados por la empresa, y en general, cualquier ocultación, sustracción o manipulación con fin análogo.

13 La reincidencia en falta grave, aunque sea de diversa naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción que haya cobrado firmeza.

#### Artículo 55

##### *Sanciones aplicables*

1 Las sanciones que las empresas puedan aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación escrita.

B) Faltas graves:

a) Suspensión de ocupación y sueldo uno a diez días.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de ocupación y sueldo de once a treinta días.
- b) Despido.

2 Para la aplicación y graduación de las sanciones mencionadas en el punto 1 se tendrá en cuenta:

El mayor o menor grado de responsabilidad de quien comete la falta.

La repercusión del hecho en los otros trabajadores y a la empresa.

3 Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, a los trabajadores de empresas de más de 50 trabajadores y a los que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán escuchados además del interesado, los restantes miembros de la representación a la cual pertenece, si existe.

La obligación de instruir expediente contradictorio al representante aludido anteriormente se mantiene hasta el año siguiente al cese en el mencionado cargo representativo.

4 En aquellos supuestos en que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato, habrá que, con carácter previo a la imposición de esta medida, dar audiencia a los delegados sindicales de empresa, si existen, o en la sección sindical si estuviera constituida en ésta.

5 De las sanciones por faltas graves o muy graves se informará a los representantes de los trabajadores.

6 Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tiene conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haber-se cometido.

## TÍTULO SEGUNDO

### *Del procedimiento para la solución de los conflictos*

#### Artículo 56

##### *Procedimiento para la solución de los conflictos*

A los efectos de la solución de los conflictos colectivos que puedan originarse, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores y de las empresas, se someten expresamente a los procedimientos de mediación y conciliación previstos por el Tribunal laboral de Cataluña en su reglamento.

## TÍTULO TERCERO

### *De la formación profesional*

#### Artículo 57

##### *Formación profesional*

Todos los trabajadores afectados por este Convenio colectivo tienen derecho a que se les facilite por parte de las empresas, en la medida en que sea posible y sin que condicione la prestación del servicio, la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales oficiales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, en relación con la actividad del sector.

En concreto, para la obtención del título de graduado escolar, de formación profesional de primer y segundo grado, de diplomaturas o licenciaturas universitarias o de cursos de formación ocupacional específica de aplicación a la actividad del sector, los trabajadores afectados por este Convenio colectivo tendrán derecho:

- a) A permisos retribuidos para asistir a exámenes.
- b) A disfrutar del periodo de vacaciones, de forma continuada o partida, para poder preparar exámenes finales, pruebas de aptitud, etc. y siempre que eso permita el normal ejercicio de la actividad del centro de trabajo o establecimiento.
- c) A escoger, en el supuesto de ser posible y trabajándose a turnos en el centro de trabajo o establecimiento, aquél que sea más adecuado para la asistencia a cursos

formativos, siempre que se haya acreditado lo suficiente ante la dirección y no se condicione la realización del trabajo.

En todos los casos, los trabajadores tendrán que acreditar mediante la entrega de los justificantes de matriculación y asistencia, efectiva realización de los cursos de estudio, formación y reciclaje para tener derecho a estos beneficios.

Los cursos de reciclaje y otros que se realicen por expreso interés de la empresa, serán considerados como tiempo de trabajo efectivo, acordándose entre las partes, bien la compensación horaria o bien la económica, sin que en este último caso, la compensación pueda ser inferior al precio hora ordinaria.

La Comisión paritaria de forma directa o en régimen de concierto con centros oficiales homologados o reconocidos, organizará de forma periódica, cursos de adecuación profesional para la adaptación de los trabajadores afectados por este Convenio colectivo, con el fin de facilitar su integración en los respectivos oficios y categorías profesionales existentes en el sector, así como su adaptación a las modificaciones técnicas operadas o previstas para los puestos de trabajo de los diversos establecimientos o centros de trabajo de las empresas del sector.

Si los trabajadores solicitaran licencias sin retribución para asistir a cursos, conferencias o seminarios, no relacionados directamente con la actividad ni con su específica formación académica, profesional u oficio, corresponderá a la dirección de las empresas la decisión de facilitar su asistencia en función de la actividad empresarial y si su ausencia la condiciona.

La Comisión paritaria, en este específico ámbito, tendrá las funciones siguientes:

Fomentar la formación de los trabajadores dentro de su ámbito de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo nacional de formación continua.

Informar, orientar y promover los planes agrupados en su ámbito.

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

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

a Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

b Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.

c Adaptarse a los cambios tecnológicos.

d Contribuir a la formación profesional.

#### TÍTULO CUARTO

#### *Derechos de representación del personal y sindicales*

##### Artículo 58

##### *Derechos sindicales y de reunión de los trabajadores del sector*

Se establecen con carácter general los siguientes:

Las empresas del sector respetarán el derecho de todo trabajador a sindicarse libremente a un determinado sindicato, a realizar reuniones, captar cuotas y distribuir información sindical, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

Las empresas, a aquellos delegados de personal o miembros de comités de empresas que participen como miembros titulares en las comisiones negociadoras de los Convenios colectivos, les facilitarán los permisos correspondientes a fin de que obtengan las máximas facilidades en sus espacios negociadores y durante toda su duración, siempre que el mencionado Convenio colectivo se aplique a la empresa.

Los trabajadores de las empresas, establecimientos o centros de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, en el centro de trabajo, que será convocada y presidida en todos los casos por el comité de empresa o delegado de personal, si lo hubiera, o por el trabajador del centro o establecimiento promotor de ésta, siempre que con carácter previo se haya hecho entrega tanto de la convocatoria como del orden del día a la dirección de la empresa o centro de trabajo.

Tendrá lugar siempre fuera de horas de trabajo menos en aquellos centros de trabajo sujetos a prestación de servicios las 24 horas del día, en este caso, se acor-

dará por parte de los promotores con la dirección el momento de la celebración de la asamblea así como su duración aproximada.

El empresario facilitará local adecuado si el centro de trabajo reúne las condiciones pertinentes para eso. En caso contrario, designará un determinado lugar apropiado dentro de sus instalaciones para su celebración.

Se podrá denegar por parte del empresario la autorización para la realización de una asamblea en sus instalaciones si no se cumplen por parte del promotor las condiciones anteriormente descritas; igualmente se podrá oponer la dirección si hubiera transcurrido menos de dos meses desde la última asamblea efectuada en el centro de trabajo así como en situación de *cierre legal de la empresa*.

Dentro de la limitación anterior no se incluirán las asambleas o reuniones informativas en que el único punto del orden del día sea la información sobre la negociación colectiva que se aplica a los trabajadores de las empresas, establecimientos o centros de trabajo de que se trate.

De conformidad con aquello expuesto en el artículo 61, los trabajadores escogidos para desarrollar cargos de responsabilidad local, provincial, autonómica o nacional en su sindicato y que se tengan que dedicar por completo al desarrollo de estas funciones o tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure esta situación, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos de trabajo siempre que lo soliciten antes de un mes a contar de la fecha del cese en el mencionado cargo.

#### Artículo 59

##### *Derechos de los representantes legales de los trabajadores*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce el derecho a los comités de empresa y a los delegados de personal, a:

a) Ser informados por la dirección de la empresa:

Sobre despidos objetivos para efectuar su seguimiento.

Trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la propia explotación y bienes, sobre el programa o presupuesto previsto y sobre la evolución en su ámbito específico.

Anualmente, en aquellas empresas que revisten la forma de sociedad mercantil, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y todos los documentos que se entreguen a los socios.

Con carácter previo a su ejecución por parte de las empresas, sobre planes de reestructuración de éstas, o de sus centros de trabajo, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslados de todos o de parte de las instalaciones empresariales, de otras modificaciones colectivas y sustanciales de los contratos de trabajo de sus trabajadores, así como sobre planes de formación profesional de las empresas.

En función de la materia que se trate:

Sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de premios o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del estado jurídico de la empresa, cuando eso suponga incidencia que afecte de forma significativa al volumen de ocupación adquirido.

Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilizan, así como de los documentos relativos a la liquidación de la relación laboral.

Sobre sanciones por faltas graves y muy graves y, en especial, sobre despidos.

En relación con las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índice de siniestralidad, movimiento de cese e ingresos y ascensos y boletines de cotización TC-1 y 2 en la Seguridad Social.

b) A ejercer una tarea de control o supervisión sobre las materias siguientes:

El cumplimiento de las normas vigentes sobre materia laboral y de Seguridad Social, así como sobre los pactos, condiciones o usos de la empresa, en vigor for-

mulando todas las acciones legales que crea oportunas delante de la empresa y los organismos específicos o tribunales.

La ejecución y realización de planes de formación aplicables al ámbito de la empresa.

La contratación laboral en el ámbito de la empresa por medio de la documentación que de forma preceptiva se entrega.

Ostentar la representación de los trabajadores en misión mientras ésta dure, en tanto que representantes de los trabajadores de las empresas usuarias, a los efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que pertenece a la prestación de sus servicios a éstas. En ningún caso, podrá suponer esta representatividad una ampliación del crédito de horas previsto para la representación legal de los trabajadores de la empresa usuaria, ni que puedan plantearse delante de las mismas reclamaciones de trabajadores con respecto a la empresa de trabajo temporal de qué dependen.

En conjunción con la dirección, sobre el cumplimiento de las medidas implantadas con vistas al mantenimiento e incremento de la rentabilidad y productividad de las instalaciones y de sus empresas.

El cumplimiento de los principios de no discriminación, de igualdad de género y de oportunidades y una política racional de fomento de la ocupación. Velarán en concreto para que las condiciones laborales se acomoden a la normativa vigente sobre salud laboral y prevención de riesgos y las prescripciones de los reglamentos que la desarrollan establecen.

Los miembros del comité de empresa y delegados de personal, individualmente o en conjunto, observarán sigilo profesional de todo lo referente a información confidencial que en razón de su cargo conozcan de las empresas, incluso después de abandonar su cargo, y en especial, en todas aquellas cuestiones que la dirección declare materia reservada.

#### Artículo 60

##### *Canon sindical*

a) A requerimiento de los trabajadores, cuando lo autoricen documentalmente, las empresas descontarán en su nómina mensual, el importe de la cuota sindical ordinaria o extraordinaria correspondiente.

Para eso se entregará a la dirección un documento firmado por el trabajador en que con claridad se expresará la orden o autorización del descuento, el importe, la central sindical destinataria así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a que se tenga que transferir la cantidad retenida.

La dirección de la empresa entregará copia del listado de transferencia a la representación del sindicato.

b) Con el fin de sufragar los gastos ocasionados en la negociación colectiva del presente convenio, las empresas descontarán de la retribución de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, la cantidad de 35,00 euros por cada trabajador, sea cuál sea la naturaleza del contrato, que tendrá que ser ingresada en nombre de las organizaciones sindicales que han intervenido en la negociación y en la cuenta que designen.

La citada cantidad no se descontará a los trabajadores con una afiliación superior a seis meses a CCOO o UGT, así como a los que comuniquen a la empresa de forma expresa su disconformidad por escrito, hasta un mes 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, de forma paritaria.

#### Artículo 61

##### *Garantías sindicales de los miembros del comité de empresa y delegados del personal*

Ningún miembro del comité de empresa ni delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente

a su cese, a menos que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen o tengan su fundamento en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si la sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, se tramitará expediente contradictorio en que serán escuchados, además del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal y el delegado sindical de la organización a que pertenezca, en el caso que fuera conocida por la dirección de la empresa su sección sindical.

Tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, con relación al resto de trabajadores, en los supuestos de suspensión o rescisión de contratos por causas tecnológicas, económicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desarrollo de su representación legal.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el ámbito interno de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal funcionamiento de la actividad empresarial, aquellas publicaciones de interés laboral o social. La ejecución de estas tareas se realizará de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas, en razón de su cargo y volumen de empresa, con un mínimo de 20 horas mensuales en empresas de menos de 50 trabajadores y 35 horas mensuales para empresas de 50 o más trabajadores.

Se podrá, en el ámbito de una misma empresa, acumular el crédito horario de los diversos miembros del comité de empresa o delegados de personal en uno o algunos de sus compañeros, pudiendo en estos casos quedar relevado del trabajo sin perjuicio de su remuneración. Esta circunstancia se comunicará previamente a la empresa indicando el periodo de tiempo en que se procederá a la acumulación.

Sin sobrepasar el máximo aquí establecido podrán ser consumidas las horas del crédito horario sindical que disponen los miembros del comité de empresa o delegados de personal, con el fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por los sindicatos, institutos de formación u otras entidades. En estos casos, previa comunicación a la empresa y si el servicio lo permite, se podrá acumular el crédito horario trimestral, que legal o convencionalmente corresponda.

## TÍTULO QUINTO

### *Salud y prevención de riesgos laborales*

#### Artículo 62

##### *Seguridad y salud laboral*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la ley de prevención de riesgos laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre y los diversos reglamentos que la desarrollan.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

Las empresas que suscriben el presente Convenio colectivo desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para conseguir que las condiciones de trabajo, si es que así fuera, representen el menor riesgo y no afecten negativamente a la salud de los trabajadores.

En todo caso, los planteamientos, actuaciones y grabaciones que conjuntamente empresas y trabajadores lleven a cabo, sin condicionar la actividad irán encaminados a conseguir una mejora en la calidad de vida de los trabajadores afectados.

De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de planes de salud y seguridad en el trabajo, así como en los de prevención de riesgos laborales, participarán si existieran, los representantes sindicales de los trabajadores

así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan. Si no hay, tomarán parte los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa.

Durante la vigencia de este Convenio colectivo las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos, un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y la salud de sus trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando corresponda, se efectuará la evaluación de los medios y puestos de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento.

De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de los trabajadores, las empresas, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los servicios de prevención, y si procede de la Inspección de trabajo, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se minimice y evite en el mayor grado posible el riesgo detectado.

Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo, comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pueda contener, así como su puesta en conocimiento, bien de los representantes de los trabajadores, o si no hay, de los trabajadores afectados.

La representación legal de los trabajadores de la empresa tendrá la información permanente con respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria, modificación de instalaciones, de su ampliación y de las grabaciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación a las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

Las empresas proporcionarán al personal afectado por este Convenio colectivo una revisión médica anual realizada por especialistas médicos. Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad. Los resultados se comunicarán al trabajador para su conocimiento.

Si se demostrara, en supuestos de maternidad, que el puesto de trabajo que ocupa la embarazada representa un riesgo apreciable para la trabajadora, la dirección propondrá si eso estuviera a su alcance, un cambio de puesto de trabajo que elimine esta situación de riesgo apreciable, durante el tiempo que dure la situación de embarazo. De no ser así, la trabajadora podrá acogerse si así lo reconoce el servicio médico de la Seguridad Social, a la situación de incapacidad temporal.

En cuanto a determinados puestos de trabajo se aplicarán las normas y disposiciones que sobre ergonomía tiene establecidas o pueda establecer el Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. Se evaluarán de forma especial aquellas actividades o puestos de trabajo expuestos a radiaciones de pantallas de todo tipo, a alta sonoridad, a limitaciones de ventilación, etc.

Los trabajadores afectados por este Convenio colectivo tienen derecho a la información y formación sobre la maquinaria y tecnología utilizada y sobre todos los restantes aspectos del proceso laboral que de alguna forma pueda representar riesgo para la salud o seguridad personal en el trabajo.

En especial, las empresas están obligadas a formar específicamente al trabajador sobre los riesgos que, si procede, puedan existir en determinados puestos de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarias para su eliminación.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará mediante sus representantes y la representación especializada que regula la Ley de prevención de riesgos y salud laboral.

Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, de acuerdo con la escala siguiente:

Hasta 49 trabajadores, 1 delegado de prevención.

De 50 a 100 trabajadores, 2 delegados de prevención.

De 101 a 500 trabajadores, 3 delegados de prevención.

De 501 a 1000 trabajadores, 4 delegados de prevención.

En las empresas hasta treinta trabajadores el delegado de prevención será el delegado de personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un delegado de prevención que será escogido por y entre los delegados de personal.

Finalmente, el empresario está obligado a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores si hay, sobre la evolución de la salud y la seguridad de los trabajadores, índices de absentismo y sus causas, accidentalidad y sus consecuencias, índice de siniestralidad, estudios que se realizan sobre medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de los trabajadores.

A los efectos de facilitar a las empresas el cumplimiento de la normativa de salud laboral y al amparo del artículo 35 de la Ley de salud laboral, se constituye un Comité sectorial integrado por dos miembros de la representación sindical, y dos miembros de la representación empresarial, propuestos por la Comisión paritaria, que velarán y colaborarán con las empresas para la correcta aplicación de la ley.

1 Comité sectorial para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo de carácter paritario que desarrollará programas con la finalidad de difundir e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como hacia los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores, y la promoción de actuaciones preventivas.

Los integrantes de este órgano paritario deberán tener formación específica hacia el sector y capacidad técnica adecuada en materia preventiva.

Los contenidos concretos de los programas y actuaciones se determinarán de manera expresa y se recogerán en el convenio colectivo.

2 El ámbito de actuación de este órgano y programas serán el de empresas con plantillas de hasta 50 trabajadores/as y no tengan representación sindical. Se aplicarán criterios de prioridad, como tasas de siniestralidad, mayores dificultades para la acción preventiva, u otros criterios objetivos que por acuerdo se estimen convenientes.

Las actividades o tareas a desarrollar no deben interferir en las actuaciones de los servicios de prevención (propios o externos), ni a las otras entidades preventivas que den soporte a las empresas.

3 La realización de visitas a las empresas se planificará bajo el principio de paridad. Deberán ser previamente comunicadas por el órgano paritario y aceptadas por aquéllas. La realización de las mismas se efectuará de manera conjunta o por cada una de las partes, a consideración del órgano paritario.

Dichas visitas se llevarán a cabo por personas especializadas con formación específica hacia el sector y capacidad técnica adecuada en materia preventiva, y su denominación concreta, como agentes sectoriales de prevención, permitirá identificarlos como instrumentos para la consecución de los objetivos acordados a los programas o en la negociación colectiva de referencia.

Los resultados e informes hacia dichas actuaciones se trasladarán a la empresa y al órgano específico sectorial correspondiente.

Las actuaciones e informes serán sometidos al principio de confidencialidad y sigilo establecido en el artículo 37.3 de la LPRL.

4 La negociación colectiva acordará la vigencia de los programas de actuación que se lleven a cabo. El órgano específico sectorial realizará una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas, que someterá a las organizaciones firmantes del Convenio colectivo.

## TÍTULO SEXTO

### *Otras mejoras*

#### Artículo 63

##### *Complemento II*

a Al trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal por enfermedad común, la empresa complementará el abono de la prestación económica por este concepto hasta el 95% del salario convenio con un límite de 33 días y en la segunda baja, a partir del 31º día hasta el 60º, el 90%, dentro del año natural.

b En los casos de accidente laboral se recibirá el 100% de la base reguladora de la Seguridad Social por contingencias profesionales del mes anterior a la baja, así

como en las enfermedades que requieran hospitalización, mientras dure ésta y el periodo postoperatorio, sin hospitalización, con un límite de 50 días y siempre que haya existido intervención quirúrgica, que requiera ingreso hospitalario superior a 24 horas.

#### Artículo 64

##### *Seguro de invalidez y muerte*

Las empresas afectadas por este Convenio colectivo se comprometen dentro de los noventa días siguientes al registro del presente Convenio colectivo, a constituir un seguro de accidentes para el caso de invalidez o muerte para todos sus empleados afectados por este Convenio colectivo, asegurando un capital de 36.000,00 euros por trabajador.

Los riesgos que se produzcan con ocasión o como consecuencia del trabajo, se cubrirán de acuerdo con el desglose siguiente:

- 1 Muerte.
- 2 Gran invalidez.
- 3 Invalidez absoluta para cualquier tipo de actividad.
- 4 Invalidez total que le incapacita para el ejercicio de su trabajo habitual.

#### Artículo 65

##### *Ropa de trabajo*

Las empresas están obligadas a facilitar a su personal, dentro del primer mes del año, un mono de trabajo, a menos que por costumbre o normas anteriores tengan derecho a uniforme, y a los taquilleros un uniforme de verano y otro de invierno, al año. Los trabajadores que desarrollen sus funciones en medios húmedos o con grasas tienen derecho, además, a calzado adecuado, -botas- cada año. Todo el personal tiene derecho a una pieza de abrigo cada dos años y el personal uniformado a dos pares de zapatos.

Las piezas de invierno se facilitarán antes del primero de noviembre y las de verano antes del primero de mayo.

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

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### Primera

Las asociaciones empresariales signatarias de este Convenio colectivo autonómico, se comprometen, dentro del primer trimestre siguiente a la publicación de dicha norma en el Diario oficial de la Generalidad de Cataluña, a sufragar los gastos de la edición del libro del Convenio colectivo, para facilitar las tareas divulgadoras, mediadoras y formativas, tanto a las empresas como a los trabajadores del sector, en relación con el contenido y conocimiento de lo que establece el referido Convenio colectivo general.

Las organizaciones sindicales más representativas a nivel de Cataluña signatarias de este Convenio colectivo, se comprometen a realizar una acción sindical dentro del sector, constructiva y enfocada a una opción formativa basada en la calidad del servicio prestado y en la divulgación de los contenidos del presente Convenio colectivo.

##### Segunda

Aquella empresa que por razones económico financieras no pueda hacer frente, en todo o en parte, a los incrementos salariales pactados en el presente Convenio colectivo podrá 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 tendrá que iniciar el correspondiente expediente de solicitud, dirigido a la Comisión paritaria del Con-

venio colectivo de aparcamientos, estacionamiento regulado de superficie, garajes, lavados y engrasados de Cataluña.

La Comisión paritaria solicitará a la empresa la documentación que considere necesaria y ésta se someterá a estudio y comprobación por parte de la Comisión paritaria.

La Comisión paritaria podrá acordar la inaplicación en todo o en parte del incremento salarial previsto en el Convenio colectivo, durante qué periodo y en qué condiciones se vuelve a producir la aplicación, en su totalidad, del Convenio colectivo.

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

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

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

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

Los mecanismos previstos en el presente artículo serán también de aplicación en los casos de subrogación, casos en que la empresa adjudicataria acredite serias dificultades para hacer efectivos los acuerdos colectivos conseguidos al margen de este convenio.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

##### Primera

A causa de la extensa vigencia del presente convenio, las organizaciones firmantes de éste consideran muy conveniente dotar a la Comisión paritaria de legitimidad suficiente para adaptar el texto del presente convenio a la normativa legal vigente en cada momento. Esta revisión legal del texto del convenio se efectuará siempre que lo solicite alguna de las partes firmantes de éste y, en todo caso, durante el primer trimestre de cada uno de los años de vigencia del convenio.

##### Segunda

La actual estructura de las tablas salariales del convenio en que aparecen, al lado de las tablas salariales generales, unas tablas específicas para cada una de las provincias catalanas, tablas que señalan una infinidad de categorías que no se encuentran recogidas en el capítulo 3 del título primero (clasificación profesional) del presente convenio.

Con el fin de simplificar esta situación, las organizaciones firmantes de este convenio constituyen una comisión de categorías profesionales, el objetivo de la cual se centrará en homogeneizar y racionalizar la compleja situación descrita en el párrafo precedente.

Esta comisión de categorías estará integrada, por, al menos un miembro de cada provincia y representación, es decir, por cada provincia podrán asistir un representante de la patronal, un representante de CCOO y un representante de UGT. Los acuerdos que pudieran conseguir requerirán la aprobación unánime de sus componentes.

Esta comisión estará legitimada para indicar el modo en que cada una de las provincias adaptará sus tablas salariales a las tablas generales, ya que las tablas generales son las únicas que se corresponden exactamente con la clasificación profesional descrita en este convenio. La indicada adaptación será preceptiva sólo en tanto a la nomenclatura, de tal manera que en cuanto a los importes se refiere será posible indicar importes inferiores a los indicados en las tablas generales.

Una vez se llegue a un acuerdo en el seno de esta comisión, se convocará a la actual mesa negociadora del convenio por tal que proceda a la revalidación de

éste y pueda procederse así a su posterior publicación en el DOGC a fin de que se actualice a todos los efectos el actual texto del convenio en cuanto a clasificación profesional se refiere.

Este proceso tendrá que finalizar con su publicación en el DOGC, antes del día 30 de septiembre de 2009.

#### Quinta

El texto abajo indicado no se aplicará en tanto la legislación vigente mantenga abolido tanto el servicio militar forzoso como la prestación social sustitutoria, en caso contrario se reincorporará al artículo 38 del presente convenio.

Los trabajadores que se incorporen al servicio militar forzoso o a la prestación social sustitutoria y que lleven un mínimo de un año al servicio de la empresa, recibirán en las fechas normales de su abono las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, siempre que venzan durante su permanencia en filas y siempre que al incorporarse no hubiera solicitado la baja definitiva.

De la misma manera se restauraría la situación de excedencia forzosa por prestación del servicio militar o sustitutivo y durante toda la duración de éste.

#### DISPOSICIONES FINALES

##### Primera

En el caso que el IPC fijado por el INE registre a la finalización de cada uno de los años de vigencia de este Convenio colectivo, una desviación respecto del IPC previsto por el gobierno, se revisarán las tablas salariales adaptándolas al definitivo IPC, en caso de que el IPC resultante hubiera sido superior al previsto, se abonarán los atrasos correspondientes desde el primero de enero del año que se trate.

##### Segunda

El aparcamiento gratuito del personal se negociará libremente en el ámbito de empresa y el trabajador, siempre que la empresa considere que las condiciones del local lo permiten.

##### Tercera

Ambas partes recuerdan a todos los trabajadores y empresarios del sector la prohibición existente de fumar en los locales públicos y cerrados.

#### ANEXO 1

##### *Tablas generales*

SB = salario base mensual

A: 2008 IPC real SB(1,4+0,25); B: 2009 IPC previsto SB(2+0,25)

Categoría	A	B
a-1) Técnico superior.....	1.607,44	1.643,61
a-2) Técnico medio.....	1.479,21	1.512,49
a-3) Diplomado.....	1.410,81	1.442,55
1.b.1) Jefe de servicios.....	1.410,81	1.442,55
1.b.2) Jefe de sección.....	1.246,49	1.274,54
1.b.3) Oficial administrativo.....	1.189,05	1.215,81
1.b.4) Auxiliar administrativo.....	1.109,81	1.134,78
1.b.5) Aspirante administrativo.....	680,97	696,30
1.b.6) Telefonista.....	1.109,81	1.134,78
1.b.7) Ordenanza.....	1.111,54	1.136,55
2.b.1) Analista de procesos de datos.....	1.470,67	1.503,76
2.b.2) Programador.....	1.393,70	1.425,06
2.b.3) Operador.....	1.162,56	1.188,72
c-1) Encargado de aparcamiento/auto-lavado.....	1.215,41	1.242,75

Categoría	A	B
c-2) Agente de aparcamiento .....	1.171,41	1.197,77
c-3) Agente de estacionamientos de materias peligrosas.....	1.215,41	1.242,75
c-4) Oficial mantenimiento .....	1.189,05	1.215,81
c-5) Ayudante mantenimiento .....	1.128,61	1.154,00
c-6) Taquillero/a.....	1.109,81	1.134,78
c-7) Guarda.....	1.111,35	1.136,36
c-8) Auxiliar de establecimiento .....	1.109,81	1.134,78
c-9) Operario de auto-lavado.....	1.171,41	1.197,77
c-10) Auxiliar de auto-lavado .....	1.109,81	1.134,78
c-11) Trabajador en formación.....	712,76	728,80
c-12) Personal de limpieza .....	1.111,35	1.136,36
d-1) Jefe de equipo (zona azul) .....	1.382,34	1.413,44
d-2) Inspector (zona azul) .....	1.215,41	1.242,75
d-3) Controlador (zona azul).....	1.171,41	1.197,77
e-1) Jefe de equipo (áreas logísticas).....	1.382,34	1.413,44
e-2) Técnico de expediciones (áreas logísticas).....	1.382,34	1.413,44
e-3) Verificador (áreas logísticas).....	1.258,81	1.287,13
e-4) Conductor aparca-coches (áreas logísticas).....	1.215,41	1.242,75
f-1) Gruísta .....	1.215,41	1.242,75
f-2) Administrativo depósito .....	1.189,05	1.215,81

*Tablas Barcelona*

S.B. = salario base

A: S.B. 2008 IPC real 1,4 + 0,25%; B: S.B. 2009 Previsto IPC real + 0,25%; M: mensual; D: diario

Categoría	A		B	
	M	D	M	D
<b>Personal administrativo</b>				
Jefe de sección .....	1.246,49	-	1.274,54	-
Jefe de negociado .....	1.215,41	-	1.242,75	-
Oficial 1ª administrativo.....	1.189,05	-	1.215,81	-
Oficial 2ª administrativo.....	1.162,56	-	1.188,72	-
Auxiliar taquillero.....	1.109,81	-	1.134,78	-
Cobrador.....	1.109,81	-	1.134,78	-
Telefonista .....	1.109,81	-	1.134,78	-
Aspirante de 16-17 años .....	680,97	-	696,30	-
<b>Personal de almacén</b>				
Encargado.....	1.162,56	-	1.188,72	-
Auxiliar.....	1.109,81	-	1.134,78	-
Mozo.....	37,07	37,90		
<b>Personal de movimiento</b>				
Encargado de 1ª .....	1.215,41	1.242,75		
Encargado de 2ª .....	1.162,56	1.188,72		
Guarda de día .....	-	37,07	-	37,90
Vigilante nocturno .....	-	43,09	-	44,06
Mozo de garaje .....	-	37,07	-	37,90
Expendedor .....	-	38,35	-	39,22
Especialista en neumáticos.....	-	38,35	-	39,22
Engrasador .....	-	38,35	-	39,22
Lavador a mano.....	-	38,35	-	39,22
Mozo de tren lavado auto.....	-	37,07	-	37,90
Aprendiz de 16 años.....	-	22,75	-	23,26
Aprendiz de 17 años.....	-	23,76	-	24,29
<b>Personal de limpieza</b>				
Limpiador (jornada 8 horas).....	-	37,42	-	38,26
Por hora trabajada .....	5,96	6,10		

*Tablas Tarragona*

A: 2008 (IPC real + 1%= 2,4%); B: 2009 (IPC previsto + 1%= 3%).

Categoría	A				B			
	SB	PA	PD	TM	SB	PA	PD	TM
Empresas de más de 301 plazas								
Encargado general.....	803,93	151,27	127,48	1.082,68	828,05	155,80	131,30	1.115,16
Coordinador o encargado .....	766,68	130,77	127,48	1.024,93	789,68	134,70	131,30	1.055,68
Auxiliar de aparcamiento .....	726,45	108,40	127,48	962,32	748,24	111,65	131,30	991,19
Guarda diurno o nocturno .....	726,45	108,40	127,48	962,32	748,24	111,65	131,30	991,19
Taquillero/a.....	635,37	108,40	127,48	871,25	654,43	111,65	131,30	897,38
Administrativo .....	751,73	125,60	127,48	1.004,81	774,28	129,37	131,30	1.034,96
Auxiliar administrativo .....	635,37	108,40	127,48	871,25	654,43	111,65	131,30	897,38
Empresas de 151 a 300 plazas								
Coordinador o encargado .....	729,72	138,31	122,30	990,33	751,61	142,46	125,97	1.020,04
Auxiliar de aparcamiento .....	690,27	103,20	122,30	915,76	710,98	106,29	125,97	943,24
Guarda diurno o nocturno .....	690,27	103,20	122,30	915,76	710,98	106,29	125,97	943,24
Taquillero/a.....	635,37	103,20	122,30	860,86	654,43	106,29	125,97	886,69
Administrativo .....	714,77	122,30	122,30	959,36	736,21	125,97	125,97	988,14
Auxiliar administrativo .....	635,37	103,20	122,30	860,86	654,43	106,29	125,97	886,69
Empresas hasta 150 plazas								
Encargado.....	690,27	138,31	122,30	950,88	710,98	142,46	125,97	979,40
Auxiliar de aparcamiento .....	662,31	103,20	122,30	887,80	682,17	106,29	125,97	914,44
Guarda diurno o nocturno .....	662,31	103,20	122,30	887,80	682,17	106,29	125,97	914,44
Taquillero .....	635,37	103,20	122,30	860,86	654,43	106,29	125,97	886,69
Administrativo .....	674,79	122,30	122,30	919,39	695,03	125,97	125,97	946,97
Empresas de servicios de lavado y engrasado de vehículos								
Encargado lavacoques.....	690,27	78,22	122,30	890,78	710,98	80,56	125,97	917,51
Auxiliar lavacoques.....	635,37	78,22	122,30	835,88	654,43	80,56	125,97	860,96
Aprendiz.....	432,83	54,41	122,30	609,54	445,82	56,04	125,97	627,83

SB = salario base; PA = plus asistencia; PD = plus desplazamiento; TM = total mes

En tanto que no se llegue a un acuerdo en el seno de la comisión de categorías descrita en la disposición transitoria segunda, las pagas extraordinarias en la provincia de Tarragona se abonarán a razón de 30 días de salario base, más 26 días de plus de asistencia más 26 días de plus de desplazamiento.

*Tablas Lérida*

A: 2008 (IPC real + 1%= 2,4 %); B: 2009 (IPC previsto + 1%= 3 %)

Categorías	A		B	
	Salario base mensual Tabla (a)	Tabla (b)	Salario base mensual Tabla (a)	Tabla (b)
Personal administrativo				
Oficial de primera .....	910,03	1.026,43	937,33	1.057,23
Oficial de segunda .....	869,88	979,07	895,98	1.008,44
Auxiliar administrativo .....	802,98	816,35	827,07	840,85
Auxiliar taquillero.....	776,22	816,35	799,51	840,85
Cobrador.....	776,22	816,35	799,51	840,85
Aspirante adm. de 16 y 17 años .....	625,31	644,07		
Personal de movimiento y almacén				
Encargado general.....	910,03	1.026,43	937,33	1.057,23
Encargado.....	869,88	979,07	895,98	1.008,44
Oficial de mantenimiento polivalente .....	869,88	979,07	895,98	1.008,44
Guarda diurno .....	802,98	900,13	827,07	927,13
Vigilante diurno interior/intemperie .....	802,98	900,13	827,07	927,13
Guarda nocturno .....	869,88	979,07	895,98	1.008,44
Engrasador-lavacoques .....	802,98	900,13	827,07	927,13
Mozo de mantenimiento .....	722,66	805,36	744,34	829,52

Categorías	A		B	
	Salario base mensual Tabla (a)	Tabla (b)	Salario base mensual Tabla (a)	Tabla (b)
Aprendiz de 16 y 17 años .....	625,31	644,07		

Tabla (a): para empresas con guarda de vehículos de hasta 150 plazas.

Tabla (b): para empresas con guarda de vehículos de más de 150 plazas.

### Tablas Gerona

A: 2008 (IPC real + 1%= 2,4 %); B: 2009 (IPC previsto + 1%= 3 %)

Categoría	A		B	
	Salario base mensual		Salario base mensual	
<b>Personal administrativo</b>				
Oficial de primera .....	910,03		937,33	
Oficial de segunda .....	869,88		895,98	
Auxiliar administrativo .....	802,98		827,07	
Auxiliar taquillero.....	776,22		799,51	
Cobrador.....	776,22		799,51	
Aspirante adm. de 16 y 17 años .....	625,31		644,07	
<b>Personal de movimiento</b>				
Encargado general.....	910,03		937,33	
Encargado.....	869,88		895,98	
<b>Oficial mantenimiento</b>				
polivalente .....	869,88		895,98	
Guarda diurno .....	802,98		827,07	
<b>Vigilante diurno</b>				
interior/intemperie .....	802,98		827,07	
Guarda nocturno .....	869,88		895,98	
Engrasador-lavacoches .....	802,98		827,07	
Mozo de mantenimiento .....	722,66		744,34	
Aprendiz de 16 y 17 años .....	625,31		644,07	

## ANEXO 2

### Horas extraordinarias generales

A: 2008 (IPC real 2007) Importe por unidad;

B: 2009 (IPC real 2008) Importe por unidad

Categoría	A	B
a-1) Técnico superior.....	19,52	19,79
a-2) Técnico medio.....	18,62	18,88
a-3) Diplomado.....	17,22	17,47
1.b.1) Jefe de servicios.....	17,22	17,47
1.b.2) Jefe de sección.....	15,27	15,48
1.b.3) Oficial administrativo.....	14,87	15,08
1.b.4) Auxiliar administrativo .....	13,70	13,89
1.b.5) Aspirante administrativo.....	8,49	8,61
1.b.6) Telefonista .....	13,70	13,89
1.b.7) Ordenanza .....	13,70	13,89
2.b.1) Analista de procesos de datos.....	18,08	18,33
2.b.2) Programador .....	17,01	17,24
2.b.3) Operador .....	14,12	14,32
c-1) Encargado de aparcamiento/auto-lavado.....	14,87	15,08
c-2) Agente de aparcamiento .....	14,28	14,48
c-3) Agente de estacionamientos de mat. pe. ....	13,70	13,89
c-4) Oficial mantenimiento .....	14,87	15,08
c-5) Ayudante mantenimiento.....	13,96	14,16
c-6) Taquillero .....	13,70	13,89

Categoría	A	B
c-7) Guarda.....	13,70	13,89
c-8) Auxiliar aparcamiento .....	13,70	13,89
c-9) Operario de auto-lavado.....	14,28	14,48
c-10) Auxiliar de auto-lavado .....	13,70	13,89
c-11) Trabajador en formación.....	-	-
c-12) Personal de limpieza .....	13,70	13,89
d-1) Jefe de equipo (zona azul) .....	15,27	15,48
d-2) Inspector (zona azul) .....	15,27	15,48
d-3) Controlador (zona azul).....	13,70	13,89
e-1) Jefe de equipo (áreas logísticas) .....	15,27	15,48
e-2) Técnico de expediciones (ár. logísticas).....	15,27	15,48
e-3) Verificador (áreas logísticas).....	14,48	14,69
e-4) Conductor aparcacoches (a. logísticas) .....	13,70	13,89
f-1) Gruísta .....	15,27	15,48
f-2) Administrativo depósito .....	14,87	15,08

### Horas extraordinarias Barcelona

SA = sin antigüedad

Categoría	SA	2008 (IPC real 2007 = 4,2%)						
		Años						
		2	4	9	14	19	24	29
<b>Personal administrativo</b>								
Jefe de sección .....	12,02	12,63	13,23	14,43	15,64	16,84	18,05	19,25
Jefe de negociado .....	11,71	12,30	12,88	14,05	15,22	16,39	17,56	18,74
Oficial 1ª administrativo.....	11,46	12,04	12,61	13,75	14,90	16,05	17,19	18,34
Oficial 2ª administrativo.....	11,18	11,74	12,31	13,42	14,54	15,66	16,78	17,89
Auxiliar taquillera.....	10,70	11,23	11,77	12,84	13,91	14,98	16,06	17,12
Cobrador.....	10,70	11,23	11,77	12,84	13,91	14,98	16,06	17,12
Telefonista .....	10,70	11,23	11,77	12,84	13,91	14,98	16,06	17,12
Aspirante de 16-17 años .....	6,56	6,89	7,22	7,87	8,52	9,18	9,84	10,49
<b>Personal de almacén</b>								
Encargado.....	11,18	11,74	12,31	13,42	14,54	15,66	16,78	17,89
Auxiliar.....	10,70	11,23	11,77	12,84	13,91	14,98	16,06	17,12
Mozo.....	10,78	11,33	11,87	12,94	14,03	15,10	16,18	17,26
<b>Personal de movimiento</b>								
Encargado de 1ª.....	11,71	12,30	12,88	14,05	15,22	16,39	17,56	18,74
Encargado de 2ª.....	11,18	11,74	12,31	13,42	14,54	15,66	16,78	17,89
Guarda de día .....	10,78	11,33	11,87	12,94	14,03	15,10	16,18	17,26
Vigilante nocturno .....	12,37	12,99	13,61	14,85	16,08	17,32	18,56	19,80
Mozo de garaje .....	10,78	11,33	11,87	12,94	14,03	15,10	16,18	17,26
Expendedor .....	11,18	11,74	12,31	13,42	14,54	15,66	16,78	17,89
Especialista en neumáticos.....	11,18	11,74	12,31	13,42	14,54	15,66	16,78	17,89
Engrasador .....	11,18	11,74	12,31	13,42	14,54	15,66	16,78	17,89
Lavador a mano.....	11,18	11,74	12,31	13,42	14,54	15,66	16,78	17,89
Mozo tren de lavado auto.....	10,78	11,33	11,87	12,94	14,03	15,10	16,18	17,26
Aprendiz de 16 años.....	6,66	6,99						
Aprendiz de 17 años.....	6,96	7,30						
<b>Personal de limpieza</b>								
Limpiador .....	10,78	11,33	11,87	12,94	14,03	15,10	16,18	17,26

*Horas extraordinarias Barcelona*

SA = sin antigüedad

Categoría	SA	2008 (IPC real 2008 = 1,4%)						
		Años						
		2	4	9	14	19	24	29
<b>Personal administrativo</b>								
Jefe de sección .....	12,19	12,81	13,42	14,63	15,86	17,07	18,30	19,52
Jefe de negociado .....	11,88	12,47	13,06	14,24	15,44	16,62	17,80	19,00
Oficial 1ª administrativo.....	11,62	12,20	12,78	13,95	15,11	16,27	17,43	18,60
Oficial 2ª administrativo.....	11,34	11,91	12,48	13,61	14,74	15,88	17,01	18,14
Auxiliar taquillera.....	10,85	11,39	11,94	13,02	14,11	15,19	16,28	17,36
Cobrador.....	10,85	11,39	11,94	13,02	14,11	15,19	16,28	17,36
Telefonista .....	10,85	11,39	11,94	13,02	14,11	15,19	16,28	17,36
Aspirante de 16-17 años .....	6,66	6,98	7,32	7,98	8,64	9,31	9,97	10,64
<b>Personal de almacén</b>								
Encargado.....	11,34	11,91	12,48	13,61	14,74	15,88	17,01	18,14
Auxiliar.....	10,85	11,39	11,94	13,02	14,11	15,19	16,28	17,36
Mozo.....	10,94	11,49	12,03	13,12	14,22	15,31	16,41	17,50
<b>Personal de movimiento</b>								
Encargado de 1ª.....	11,88	12,47	13,06	14,24	15,44	16,62	17,80	19,00
Encargado de 2ª.....	11,34	11,91	12,48	13,61	14,74	15,88	17,01	18,14
Guarda de día .....	10,94	11,49	12,03	13,12	14,22	15,31	16,41	17,50
Vigilante nocturno .....	12,54	13,18	13,80	15,06	16,30	17,56	18,82	20,08
Mozo de garaje .....	10,94	11,49	12,03	13,12	14,22	15,31	16,41	17,50
Expendedor .....	11,34	11,91	12,48	13,61	14,74	15,88	17,01	18,14
Especialista en neumáticos.....	11,34	11,91	12,48	13,61	14,74	15,88	17,01	18,14
Engrasador .....	11,34	11,91	12,48	13,61	14,74	15,88	17,01	18,14
Lavador a mano.....	11,34	11,91	12,48	13,61	14,74	15,88	17,01	18,14
Mozo tren de lavado auto.....	10,94	11,49	12,03	13,12	14,22	15,31	16,41	17,50
Aprendiz de 16 años.....	6,75	7,09						
Aprendiz de 17 años.....	7,06	7,41						
<b>Personal de limpieza</b>								
Limpiador.....	10,94	11,49	12,03	13,12	14,22	15,31	16,41	17,50

## ANEXO 3

Complementos salariales	2008	2009
Artículo 40.1 - Plus de lavado.....	1,13	1,15
Artículo 40.2 - Plus de desplazamiento.....	0,26	0,27
Artículo 40.3 - Plus de quebranto de moneda.....	5,35	5,46
Artículo 44 - Días festivos (gratificación adicional) .....	13,00	13,26
Artículo 44 - Días festivos (25, 26 de diciembre ó 1 de enero).....	32,10	32,75

(09.180.140)