

Categoria professional	SB	PCDT	TP	HE	Categoria professional	SB	PCDT	TP	HE
<i>Personal administratiu</i>					<i>Conductor repartiment</i> 3.076 566/dia 3.642 776				
Cap de secció	122.136	14.134/mes	136.270	1.003	Ajudant i mosso espec.	2.890	566/dia	3.456	724
Cap de negociat	120.322	14.134/mes	134.456	984	Mosso càrrega i desc.	2.712	566/dia	3.278	671
Oficial de primera	101.776	14.134/mes	115.910	842	<i>Personal de taller</i>				
Oficial de segona	90.919	14.134/mes	105.053	749	Cap de taller	122.136	14.134/mes	136.270	1.003
Auxiliar	76.893	14.134/mes	91.027	626	Encarregat general	101.776	14.134/mes	115.910	842
Aspirant 16 i 17 anys	47.491	14.134/mes	61.625	—	Cap d'equip	3.461	566/dia	4.027	862
<i>Personal de moviment</i>					Oficial de primera	3.362	566/dia	3.928	835
Encarregat general	117.612	14.134/mes	131.746	957	Oficial de segona	3.281	566/dia	3.847	819
Encarregat de magatzem	112.632	14.134/mes	126.766	933	Oficial de tercera	3.076	566/dia	3.642	776
Capatàs	108.563	14.134/mes	122.697	891	Peó especialista	2.890	566/dia	3.456	724
Auxiliar Magat.basculer	94.992	14.134/mes	109.126	779	Mosso	2.712	566/dia	3.278	671
Cap de trànsit de 1a	115.344	14.134/mes	129.478	951	Aprentent 16, 17 anys	1.536	566/dia	2.102	—
Cap de trànsit de 2a	111.955	14.134/mes	126.088	913	<i>Subalterns</i>				
Cap de trànsit de 3a	110.600	14.134/mes	124.734	903	Vigilant	85.487	14.134/mes	99.621	698
Conductor mecànic	3.461	566/dia	4.027	862	Cobrador	90.017	14.134/mes	104.150	729
Conductor	3.281	566/dia	3.847	819	Telefonista	90.017	14.134/mes	104.150	729

(98.331.022)

RESOLUCIÓ

d'1 de desembre de 1998, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector d'activitats de vigilància de vehicles (garatges), aparcaments (pàrquings) i serveis de rentada i greixat de vehicles de les comarques de Lleida per a 1998 (codi de conveni núm. 2500435).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector d'activitats de vigilància de vehicles (garatges), aparcaments (pàrquings) i serveis de rentada i greixat de vehicles de les comarques de Lleida, presentat pel senyor Lluís Casas i Farran en data 20 de novembre de 1998, subscrit per la part empresarial per l'Associació d'empreses de garatges, pàrquings i rentat i greixat de vehicles i per part dels treballadors per les centrals sindicals Comissions Obreres i Unió General de Treballadors, el dia 16 de novembre de 1998, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector d'activitats de vigilància de vehicles (garatges), aparcaments (pàrquings) i serveis de rentada i greixat de vehicles de les comarques de Lleida per a 1998 al Registre de convenis de la Delegació Territorial de Lleida.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui en el DOGC.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Lleida, 1 de desembre de 1998

PERE GRAU I BULDÚ
Delegat territorial de Lleida

Traducció del text original signat per les parts**CONVENI**

col·lectiu del sector d'activitats de vigilància de vehicles (garatges), aparcaments (pàrquings) i serveis de rentada i greixat de vehicles de les comarques de Lleida per a l'any 1998

CAPÍTOL I**Àmbit d'aplicació****Article 1****Àmbit funcional i territorial**

Aquest Conveni regeix les relacions laborals entre les empreses i treballadors els centres de treball dels quals es trobin a les comarques de la província de Lleida, independentment del seu domicili social o dels seus titulars, i que es dediquin a les activitats de custòdia de vehicles (garatges), aparcaments (pàrquings) rentada i greixat de vehicles i zones limitades i taxades d'estacionament de vehicles, tant si desenvolupen la seva activitat en locals tancats o en espais a l'aire lliure.

Article 2**Àmbit temporal**

Aquest Conveni inicia la seva vigència el dia 1 de gener de 1998 sigui quina sigui la data de publicació al BOP, i té una durada d'un any; és a dir, fins el 31 de desembre de 1998.

En tot cas, les diferències que pugui haver, s'han de percebre d'un sol cop en el termini d'1 mes, com a màxim, comptador a partir de la signatura del conveni.

Article 3**Denúncia i revisió del Conveni**

La denúncia d'aquest Conveni s'ha de realitzar amb tres mesos d'antelació, com a mínim, a la seva finalització o pròrroga.

L'esmentada denúncia s'ha de fer per escrit i s'ha d'adreçar a les Associacions d'empresaris o als sindicats de treballadors degudament legítims, també s'ha de comunicar a la Delegació Territorial de Treball de la Generalitat. Un cop denunciat el conveni les clàusules obligacionals perdran la seva vigència i es mantindran les normatives fins a la signatura d'un nou Conveni.

Article 4**Indivisibilitat del Conveni**

Les condicions pactades en aquest Conveni, constitueixen un sol cos orgànic i indivisible, i a efectes de la seva aplicació pràctica s'han de considerar de manera global i conjunta.

En el cas que la jurisdicció competent, en us de les seves facultats, adopti mesures contràries al que hagin pactat les parts, la Comissió negociadora pot reconsiderar el conjunt del Conveni dins els cinc dies següents al dia en que recaigui resolució ferma.

Article 5**Compensació, absorció i condicions més beneficioses**

Les condicions econòmiques pactades, considerades en el seu conjunt, són compensables amb aquelles que anteriorment regien per aplicació de disposicions legals, Convenis col·lectius de treball o contractes individuals i no s'han d'abonar diferències per cap concepte, si la remuneració anual real i total del treballador és superior.

Només poden tenir eficàcia en un futur i fins allà on arribin les condicions econòmiques que s'estableixin per disposició legal, si, globalment considerades en còmput anual superen les establertes en aquest Conveni.

Aquelles condicions actualment existents que, en el seu conjunt, excedeixin les pactades en aquest Conveni es manté estrictament "ad personam".

Article 6**Comissió paritària**

Per tal de vigilar el compliment del Conveni i amb la finalitat d'interpretar-lo, si escau, es crea una Comissió Paritària. Aquesta Comissió està integrada per tres representants de les associacions empresarials i tres representants dels sindicats de treballadors, els quals han de ser membres preferentment de la comissió negociadora que siguin elegits d'entre ells. Cadascuna de les parts pot utilitzar els serveis ocasionals d'assessors.

Les funcions específiques de la Comissió són:

1. Interpretació autèntica del Conveni.
2. Arbitratge en els problemes o en els conflictes que li sotmetin les parts.

3. Vigilància del compliment del que s'ha pactat.

4. Conèixer, entre d'altres, totes les qüestions que tinguin com a objectiu una major eficàcia del Conveni.

Els assumptes sotmesos a la Comissió, s'han de resoldre en el termini de vint-i-un dies com a màxim comptadors des de la data de la justificació de rebuda. La Comissió s'ha de reunir dins les 72 hores següents a la convocatòria, al seu domicili o en aquell que les parts fixin de comú acord.

Els seus acords s'han d'adoptar per majoria dels seus membres i cal que constin en acta.

Malgrat això, les parts tenen dret d'acudir davant la jurisdicció competent.

La Comissió Paritària té el seu domicili a l'avinguda de Blondel, núm. 35, Comissions Obreres, Unió Intercomarques de les Terres de Lleida i a l'avinguda Catalunya, núm. 2, (UGT) Unió Intercomarcal de les Terres de Lleida.

CAPÍTOL 2

Condicions generals de treball

Article 7

Jornada laboral

La jornada de treball efectiva és l'establerta legalment. A cada centre de treball, entre les empreses i els representats dels treballadors, cal que s'elabori la distribució de l'horari i que es respectin de forma expressa les condicions existents amb anterioritat.

Article 8

Vacances

Els treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, tenen dret a les vacances anyals remunerades, en proporció al seu salari real o a la mitjana dels últims tres mesos de 30 dies naturals que s'abonen el dia hàbil anterior al seu inici.

El període de vacances es fixa en quinze dies naturals com a mínim des de juny a setembre i la resta s'ha de convenir entre les parts. En cap cas l'inici de les vacances no pot començar en dia festiu o de descans.

Article 9

Descansos

Els treballadors tenen dret a un període de descans setmanal d'1 dia i mig com a mínim que, si és possible inclourà la tarda del dissabte o el matí del dilluns i el dia complet del diumenge. Els treballadors afectats per aquest Conveni i que estan exceptuats del descans dominical, han d'efectuar el descans en qualsevol dels sis dies següents al diumenge.

Atesa la tradició familiar del dia de Nadal i de l'1 de gener, en aquells supòsits en què el seu torn coincideixi amb aquestes dates, a part del descans compensatori, tenen dret a un plus de 3.722 pessetes.

Article 10

Permisos

Les empreses han de concedir permisos remunerats en els següents casos, en proporció al salari de Conveni més l'antiguitat:

- 17 dies naturals en cas de matrimoni.
- 3 dies en el cas de mort del cònjuge, ascendents, avis i pares polítics, descendents, germans

o germans polítics, si el fet s'esdevé dins la província de Lleida i 5 si s'esdevé fora.

- 3 dies naturals per naixement d'un fill.
- 1 dia natural per trasllat del domicili habitual.

e) 2 dies en el cas de malaltia greu de parents fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat.

f) En cas de visita mèdica, cal justificar el temps necessari.

g) Durant el temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

Si en una norma legal hi consta un període determinat, s'ha d'actuar d'acord amb el que recull pel que fa a la durada de l'absència.

h) Durant el temps indispensable per assistir a exàmens oficials i a curssets de formació professional, sempre que es demostrï l'aprofitament en els estudis realitzats durant aquest permís.

i) 2 dies a l'any per assumptes propis, els quals s'han de sol·licitar amb una antelació d'una setmana a la data en què s'hagi de començar. Aquestes peticions no poden superar el 10 per cent de la plantilla activa.

j) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tenen dret a 1 hora d'absència al treball, la qual poden dividir en 2 fraccions. La dona, per voluntat pròpia, pot substituir aquest dret per una reducció de 1/2 hora de la jornada real amb la mateixa finalitat. A aquest permís hi tenen dret tant la mare com el pare en cas de que els dos treballin.

El concepte dies que s'esmenta en aquest article fa referència a dies naturals.

Article 11

Permisos no remunerats

En casos justificats, l'empresa pot concedir als treballadors permís sense sou, sempre que ho sol·licitin amb la deguda antelació. Fins a 15 dies de durada, no tenen cap repercussió en l'antiguitat i es té dret a la reserva del lloc de treball.

Article 12

Servei militar

Els treballadors que s'incorporin al servei militar obligatori o al servei civil substitutori i tinguin almenys una antiguitat de 2 anys com a mínim a l'empresa, mentre duri aquest servei tindran dret al 50 per cent de les gratificacions extraordinàries.

CAPÍTOL 3

Condicions econòmiques

Article 13

Salari base

Per a les empreses amb capacitat per poder custodiar fins a 150 vehicles, s'estableix amb caràcter general, i com a mínim, els salaris que consten a la taula (A) de l'annex número 1.

Per a aquelles empreses que superin aquesta quantitat, s'estableix la taula (B) de l'annex número 1.

Les empreses l'activitat de les quals sigui zones limitades i taxades d'estacionament de vehicles (zona blava, etc.), s'estableix la taula salarial de l'annex número 2.

Les quantitats que figuren en aquestes taules, tenen el caràcter de salari base.

A les empreses les activitats principals de les quals sigui la rentada i greixat cal aplicar-los les taules que corresponguin en funció del volum

d'activitat sobre el barem de més o menys de 150 vehicles diaris, en les mateixes condicions.

Article 14

Complement personal d'antiguitat

El personal inclòs en aquest Conveni té dret a augmentos per anys de servei consistents en 1 bienni al 5 per cent i triennis al 6 per cent de l'últim salari base consolidat i que en cap cas no pot suposar més del 10 per cent als 5 anys, del 25 per cent als 15 anys i del 60 per cent als 25 anys, com a màxim, tot això calculat sobre el salari base pactat en aquest Conveni.

Article 15

Plus de desplaçaments

En el cas que algun treballador faci un desplaçament per qüestions de treball amb un vehicle de la seva propietat, se l'ha d'indemnitzar a raó de 28 pessetes per quilòmetre.

Article 16

Menyscapte de diners

En concepte de menyscapte de diners, els cobradors de factures i els taquillers titulars d'ambdós sexes tenen dret a l'1'50 per mil de l'import que cobrin o recaptin mensualment, amb un mínim de 622 pessetes/mes.

Article 17

Complements de venciment periòdics superior al mes

Els treballadors afectats per aquest Conveni, tenen dret a tres gratificacions extraordinàries els dies 30 de juny, 20 de desembre i el dia 30 de març.

L'import de cadascuna d'aquestes gratificacions és de 30 dies de salari Conveni més antiguitat.

El personal que ingressi o cessi durant l'any, té dret a percebre les gratificacions en proporció al temps realment treballat.

Article 18

Hores extraordinàries

Per tal d'afavorir la creació de llocs de treball, ambdues parts es comprometen a reduir les hores extraordinàries al mínim indispensable.

En el cas de realitzar treballs extraordinaris, es té dret a un recàrrec del 75 per cent i, de comú acord, es pot optar per la compensació amb dies de descans amb el mateix increment.

Article 19

Revisió salarial

En el cas que l'augment de l'índex de preus al consum (IPC), establert per l'Institut Nacional d'Estadística (INE) o per l'Organisme que faci les seves funcions, superi el 4% respecte de l'índex del 31 de desembre de 1998, a partir del moment en què es constati aquest augment, i amb efectes retroactius des de l'1 de gener de 1998, el percentatge que excedeixi s'ha d'aplicar a tots els efectes econòmics que figuren en aquest Conveni.

Article 20

Fulls de salari

Al moment d'efectuar el pagament del salari, les empreses han de lliurar als seus treballadors un rebut imprès segons el model oficial o autoritzat, en el qual es recullen expressament els conceptes següents:

- Període de temps al qual es refereix.

b) Dades de l'empresa i les dades personals i professionals del treballador.

c) Cal enumerar els diferents conceptes i complements salarials i extrasalarials pels quals es retribueix, com també les quantitats subjectes a cotització al Règim General de la Seguretat Social i Accidents de Treball i les deduccions i retencions de l'IRPF que es practiquin.

Aquests rebuts s'han de lliurar al treballador dins els 6 primers dies del mes, amb la signatura i el segell de l'empresa i es referirà a mesos naturals complets, i hi ha de figurar la quantitat total líquida o neta que rebí el treballador en aquell moment.

Article 21

Plus de nocturnitat

El personal que treballi en l'horari comprès des de les 22 fins les 6 hores, percebrà un plus del 25% sobre el salari base en aquelles hores que coincideixin en aquell període. S'exceptua d'aquell plus el personal contractat com a guarda de nit.

Article 22

Festes abonables i descansos

Les festivitats que tinguin aquest caràcter, han de ser abonades per les empreses a raó del salari conveni més antiguitat.

El personal que, en casos excepcionals, per malaltia o per accident de companys i qualsevol similars, tingui l'obligació de treballar en qualsevol d'aquelles o de descans, ha de tenir dret a més a més del dia festiu o de descans, al salari incrementat amb el 75%, llevat descans de tipus compensatori el qual s'ha de realitzar en la proporció d'1 dia i 3/4 per cada dia treballat.

CAPÍTOL 4

Disposicions diverses

Primera

Tot allò previst en aquest Conveni regula amb caràcter preferent i prioritari les relacions entre l'empresa i els treballadors, en totes aquelles matèries pactades, com també aquelles la regulació de les quals es pacti de manera diferent a les que recullen l'Ordenança Laboral de Transports i en les disposicions legals de caràcter general, en especial l'Estatut dels treballadors i la Llei 3/1989, de 3 de març, per la que s'augmenta a 16 setmanes el permís de maternitat i s'estableixen mesures per afavorir la igualtat de tracte de la dona en el treball.

Com a norma supletòria s'actuarà d'acord amb les legals de caràcter general, amb l'Acord Interprofessional de Catalunya i amb el text de les Ordenances Laborals derogades, mentre no siguin substituïdes per altres normes pactades per ambdues parts i assumides per la Comissió Paritària per a la seva incorporació al Conveni.

Segona

Garanties sindicals

a) Totes les empreses han de disposar d'un tauler d'anuncis al servei dels delegats de personal, comitès d'empresa o delegats sindicals allà on n'hi hagi.

b) Cal facilitar la tasca dels delegats sindicals o de personal per a la informació i cobrament de quotes.

c) En compliment del que recull la Llei Orgànica de Llibertat Sindical de 2 d'agost de 1985,

les empreses retenen dels seus salaris la quota sindical d'aquells treballadors que voluntàriament ho hagin sol·licitat.

d) El temps dedicat a l'assistència a reunions de la Comissió Paritària per part dels representants dels treballadors, s'ha de considerar com a permís retribuït.

Tercera

Indemnització en el cas de mort o invalidesa permanent i absoluta derivada d'accident de treball o malaltia professional

A part de les indemnitzacions obligatòries de la Seguretat Social cal concertar una pòlissa de cobertura amb una entitat asseguradora que ha de garantir als treballadors o, en el seu cas, als seus hereus, les indemnitzacions següents:

Mort del treballador. L'empresa o la companyia asseguradora, ha d'abonar als hereus del treballador o a la persona que aquell hagi designat, la quantitat d'1 milió de pessetes en cas de defunció. En el cas d'invalidesa permanent i absoluta per a tota mena de treball, cal abonar al treballador la quantitat de 2 milions de pessetes.

Aquesta clàusula no regeix fins a partir dels 30 dies següents a la signatura del Conveni, amb la finalitat que les empreses puguin formalitzar les pòlisses corresponents que cobreixin aquestes contingències.

Quarta

Roba de treball

Les empreses han de facilitar al seu personal la roba de treball necessària i adient d'acord amb l'activitat que realitzi cada treballador.

Els guardians diürns i vigilants o guàrdies d'intempèrie, tenen dret a una peça d'abric o anorac, adequada a la seva funció i d'una durada de 3 anys.

El personal de garatges i dels pàrquings, tenen dret a 2 granotes o 2 pantalons i 2 camises cada any.

El personal que treballi als serveis de rentat i greixat, 3 granotes o 3 pantalons i 3 camises i, a més a més a 2 parells de botes de goma a l'any, en el mateix període de temps.

En el supòsit que aquella roba es faci malbé com a conseqüència de l'ús normal, l'empresa ha de lliurar peces noves.

Cinquena

Utilització de garatge o aparcament

Els treballadors afectats per aquest Conveni, tenen dret, durant les hores de treball, a guardar el seu vehicle dins el recinte del centre de treball, sempre que hi hagi espai suficient.

Sisena

Prevenió de riscos laborals

Les empreses regulades per aquest Conveni s'adaptaran als principis que marca la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, com també a les normes reglamentàries o reglaments que la desenvolupen. La Comissió Paritària d'aquest Conveni assumirà les funcions del Comitè Provincial de seguretat i salut en el treball dins el sector, i té facultats per promoure les actuacions generals o concretes que calguin per garantir que la prevenció de riscos laborals arribi a totes les empreses i treballadors del sector. Per tant, serà un interlocutor vàlid davant les discrepàncies que hi hagin com a conseqüència de la posada en pràctica de la Llei, com també promoure les iniciatives de participació dels empresaris i treballadors en aquest assumpte.

Les empreses un cop feta la sol·licitud del treballador, es comprometen a sol·licitar al Gabinet Tècnic de Seguretat i Higiene, una revisió anual per als seus treballadors.

Setena

Igualtat de tracte i no discriminació

Les parts signants d'aquest Conveni es comprometen que en la seva redacció s'ha tingut en compte el principi d'igualtat de tracte i la no discriminació per raó de sexe, i es comprometen també a respectar-lo durant la seva vigència.

Vuitena

Les parts signants d'aquest conveni donen suport a la filosofia de l'Acord Interprofessional de Catalunya subscrit per Foment del Treball Nacional i els Sindicats Comissions Obres i Unió General de Treballadors de Catalunya publicat al DOGC número 1397, de 23 de gener de 1991, com també als posteriors acords que signen les esmentades organitzacions i que poden ser incorporats al Conveni mitjançant la intervenció de la Comissió Paritària.

Per la qual cosa ambdues parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiva o plural que es puguin suscitar, així com, les diferències sorgides durant els períodes de consulta en els casos i terminis previstos als articles 40 (mobilitat geogràfica), 41 (modificació de les condicions de treball), 47 (suspensió del contracte de treball) i 51 (resolució del contracte de treball), de l'Estatut dels treballadors, en la seva nova redacció donada al Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, que aprova el text refós de la llei de l'Estatut dels treballadors.

Novena

Les empreses i d'acord amb el que recull la Llei 2/1991, de 7 de gener, i en correlació amb els contractes i altres documents que formalitzin, tenen les obligacions següents:

a) Lliurar una còpia bàsica dels contractes i de les seves pròrrogues als representants dels treballadors dins els 10 dies següents a la seva formalització, els quals han de signar el justificant de recepció que cal entregar a l'INEM.

b) Comunicar trimestralment a aquells representants la previsió dels contractes a realitzar.

c) Al preavís del venciment del contracte, cal afegir-hi la proposta del document de liquidació.

d) Els treballadors poden sol·licitar la presència del representant dels treballadors per a la signatura de la quitança o en el cas contrari indicar que no es fa ús d'aquesta possibilitat.

Desena

Clàusula de desvinculació

Aquelles empreses que per raons econòmico-financeres no puguin abonar els increments salarials que es pacten en aquest Conveni, poden acollir-se a la no aplicació dels pactes esmentats, si així ho acorda la Comissió Paritària del Conveni.

L'empresa o les empreses que vulguin beneficiar-se d'aquesta situació, han d'iniciar el corresponent expedient que adreçaran a la Comissió Paritària d'aquest Conveni, i cal que aportin a aquesta Comissió la documentació que han presentat en els tres darrers exercicis davant els organismes oficials (Ministeri d'Hisenda o Registre Mercantil). Aquesta documentació se

sotmet a l'estudi i a la comprovació de la Comissió Paritària, la qual, pot acordar la necessitat o no que s'ampliï la documentació aportada. La Comissió Paritària pot acordar la no aplicació de les normes econòmiques en funció del grau que estimi oportú, com també el període o els períodes de temps de la seva aplicació i les condicions de reincorporació al Conveni vigent.

En cas de discrepància entre les parts en la Comissió Paritària, aquestes s'han de sotmetre de comú acord, als Tribunals Laborals de Catalunya.

Un cop que s'ha completat la documentació sol·licitada a l'empresari per la Comissió Paritària, aquesta ha de decidir sobre la suspensió o no i els seus termes, en el termini de 30 dies des de la data de la presentació de la documentació.

En el supòsit de desvinculació cal crear una Comissió de Seguiment la qual ha de vetllar i actuar per que es compleixi el que s'hagi acordat, com també per la superació de les causes que hagin motivat la desvinculació. La Comissió ha d'estar composta pels representants dels treballadors i pels sindicats components de la Comissió Paritària, els quals en aquest supòsit han de mantenir el degut secret professional.

Onzena

Contractacions

Tenint en compte les característiques del sector, les circumstàncies de competència del mercat i les facultats que permeten l'ampliació de la durada màxima dels contractes eventuais que recull el RD Llei 8/1997 de 16 de maig i d'acord amb l'article 90 de l'Estatut dels treballadors, ambdues parts acorden el següent:

D'acord amb el que recull la normativa vigent i sense que això tingui caràcter limitatiu, pot fer-

se, encara i que es refereixi a l'activitat normal de l'empresa, a més a més d'altres, els contractes de treball següents:

Contracte de treball eventual. Les empreses poden fer contractes de treball de caràcter eventual en els supòsits que els treballs a realitzar no excedeixin els 6 mesos dins d'un any.

També, i per mutu acord, pot fer-se contractes d'una durada de sis mesos com a mínim i de dotze mesos com a màxim dins el període de divuit mesos.

La denúncia del contracte, en els casos que s'acumulin dotze mesos, cal que es faci mitjançant un preavís de quinze dies.

S'entendrà a tots els efectes que s'hi donen les circumstàncies previstes en l'article 15.1 de l'Estatut dels treballadors que fonamenta la temporalitat d'aquesta contractació. Cal, per tant, la simple remissió a aquesta clàusula, realitzada en el contracte de treball, per considerar que es compleixen aquells requisits i sigui aquell vàlid i eficaç.

Períodes de prova. El període de prova per al personal titulat és de 6 mesos, 2 mesos per als tècnics i d'1 mes per a la resta del personal.

Contracte de formació. Les empreses podran fer contractes de formació, d'acord amb el que recull el RD Llei 8/1997 de 16 de maig per als grups professionals de personal administratiu i personal de moviment i magatzem amb les condicions següents:

1. Treballadors compresos entre els 16 i 20 anys d'edat que no tinguin cap titulació de formació professional o equivalent.

2. La durada d'aquest contracte no pot ser superior als dos anys.

3. El treballador o la treballadora contractats cal que destinin el 15% de la seva jornada de treball a la formació.

Dotzena

Acomiadaments individuals plurals i col·lectius

En el supòsit que per circumstàncies de caràcter econòmic, organitzatiu o tècnic, alguna empresa s'hagi de plantejar l'acomiadament individual, plural o col·lectiu de treballadors/es, cal convocar d'acord amb el que recull l'article 6 d'aquest Conveni, la Comissió Paritària a la qual l'empresa aportarà tota la documentació que justifiqui els seus motius a fi que pugui ser estudiada per part dels representants dels treballadors. El període de consultes pot durar 30 dies com a màxim, durant els quals, l'empresa interessada no pot acomiadar cap treballador sense l'acord de la representació dels treballadors. En el cas que continuï el desacord un cop finalitzat el període de consultes, l'empresa es compromet a sotmetre els acomiadaments a la resolució del Tribunal Laboral de Catalunya, sens perjudici de la seva executivitat un cop passat l'esmentat termini de 30 dies.

Tretzena

Projecte de nou Conveni

A l'estar en projecte l'elaboració d'un nou text de conveni col·lectiu a nivell de Comunitat Autònoma, i donat el cas que es publicués, s'incorporaria a aquest Conveni tot allò que el modifiqués.

A l'espera del nou Conveni i com mesura transitòria, s'aplicarà l'extingida Ordenança Laboral de Transports per Carretera.

Catorzena

Denúncia d'aquest Conveni

A la signatura d'aquest Conveni s'acorda la seva denúncia en aquest moment.

ANNEX 1

Taules salarials per a l'any 1998

Salari base mensual

T(A)=Taula (A); T(B)=Taula (B).

Categoria professional	T(A)	T(B)
<i>Personal administratiu</i>		
Oficial de primera	100.416	113.264
Oficial de segona	95.987	108.036
Auxiliar Administratiu/va	88.603	90.080
Auxiliar Taquiller/a	85.651	90.080
Cobrador/a	85.651	90.080
Aspirant/a Administratiu/va 16/17 a	69.000	69.000
<i>Personal de moviment i magatzem</i>		
Encarregat/da general	100.416	113.264
Encarregat/da	95.987	108.036
Oficial manteniment polivalent	95.987	108.036
Guarda diürn	88.603	99.325
Vigilant/a diürn interior/intempèrie	88.603	99.325
Guarda nocturn	95.987	108.036
Engreixador/a-rentacotxes	88.603	99.325
Mosso/a de manteniment	79.743	88.870
Aprenent/a 16/17 anys	69.000	69.000

Taula (A): Per a les empreses amb plaça de guarda de vehicles fins a 150 places.

Taula (B): Per a empreses amb plaça de guarda de vehicles de més de 150 places.

(98.349.001)

ANNEX 2

Taules salarials per a l'any 1998

Per a empreses de zona limitada i taxada d'estacionament de vehicles

PTM=Plus transport mes; PPTM=Plus prenda treballador mes; SBM=Salari base mes.

Categoria professional	PTM	PPTM	SBM
<i>Personal administratiu</i>			
Oficial de primera	11.652	7.266	113.264
Oficial de segona	11.652	7.266	108.036
Auxiliar administratiu/va	11.652	7.266	90.080
Auxiliar taquiller/a	11.652	7.266	90.080
Cobrador/a	11.652	7.266	90.080
Aspirant administratiu/va (16/17 a)	11.652	7.266	69.000
<i>Personal de moviment i magatzem</i>			
Encarregat general	11.652	7.266	113.264
Encarregat	11.652	7.266	108.036
Oficial manteniment polivalent	11.652	7.266	108.036
Guarda diürn	11.652	7.266	99.325
Vigilant diürn interior/intempèrie	11.652	7.266	99.325
Guarda nocturn	11.652	7.266	108.036
Engreixador/rentacotxes	11.652	7.266	99.325