

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo
Dirección Territorial de Trabajo

Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo del convenio colectivo de trabajo del sector de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y Engrase y Autoestaciones de la provincia de Valencia (código 46000175011981).

ANUNCIO

Resolución de fecha 26 de enero de 2016, de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y Engrase y Autoestaciones de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo arriba citado, suscrito el 20 de noviembre de 2015 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana (FEMEVAL) y, de la otra, por las organizaciones sindicales UGT y CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, arts. 2.a) y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y arts. 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el art. 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, modificado por el art. 57 de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio; Decreto 7/2015, de 29 de junio, del presidente de la Generalitat, por el que determina las consellerias en que se organiza la administración de la Generalitat, y el artículo 22.5 del Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora y depósito del texto del convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, a 26 de enero de 2016.—El/La director/a territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo. P.S.: (art. 13.3 de la Resolución de 24 de noviembre de 2015, del conseller de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se delegan atribuciones en determinados órganos y unidades administrativas de la Conselleria, DOCV nº 7667, de 27/11/2015).—El jefe del Servicio Territorial de Trabajo, Economía Social y Emprendimiento, Miguel Ángel Borgoñoz Torró.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE GARAJES, APARCAMIENTOS, SERVICIOS DE LAVADO
Y ENGRASE Y AUTOESTACIONES DE VALENCIA
2015 — 2018

ÍNDICE

CAPITULO I.- ÁMBITO Y CONDICIONES GENERALES
CAPITULO II.- CONCILIACIÓN, MEDIACIÓN Y ARBITRAJE
CAPITULO III.- RETRIBUCIONES
CAPITULO IV.- CONTRATACIÓN
CAPITULO V.- JORNADA, VACACIONES, DESCANSOS
CAPITULO VI.- LICENCIAS Y EXCEDENCIAS
CAPITULO VII.-CONDICIONES SOCIALES Y SALUD LABORAL
CAPITULO VIII.- EMPLEO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL
TABLAS SALARIALES

CAPITULO I.- ÁMBITOS Y CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO PRELIMINAR. PARTES FIRMANTES

Son partes otorgantes del presente Convenio Colectivo sectorial, por la representación empresarial: la FEDERACIÓN EMPRESARIAL METALÚRGICA VALENCIANA (FEMEVAL); y por la representación sindical: la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de U.G.T. P.V y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO.PV.

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL.

El presente convenio será de aplicación en todas las empresas de garajes, aparcamientos, auto estaciones y servicios de lavado y engrase de la provincia de Valencia.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores, ya sean fijos o eventuales con cualquier modalidad de contratación y sin distinción de categoría profesional, que presten sus servicios en empresas donde sea de aplicación este convenio.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL.

La vigencia del presente convenio abarcará el periodo comprendido entre el 1/01/2015 al 31/12/2018, no obstante el convenio empezará a aplicarse a partir de la fecha de la firma.

ARTÍCULO 4.- DENUNCIA DEL CONVENIO.

Deberá hacerse con una antelación mínima de 3 meses respecto al fin de su vigencia, en caso de no realizarse la denuncia en tiempo y forma, el convenio se entenderá prorrogado tácitamente en sus propios términos de año en año. Denunciado el convenio y hasta que entre en vigor el nuevo convenio, tanto en su contenido contractual y salarial, será de aplicación el convenio denunciado.

ARTÍCULO 5.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las mejoras establecidas en el presente convenio serán absorbibles y compensables con las que anteriormente venía disfrutando el trabajador.

ARTÍCULO 6.- GARANTÍA AL PERSONAL.

Todas las condiciones económicas de otra índole contenidas en el presente convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la condición de mínimas; por lo que los pactos, cláusulas o estipulaciones personales, implantadas en las distintas empresas, que impliquen condición más beneficiosa para el personal en relación con las convenidas, subsistirán como garantía al personal para los que vengan gozando de ellas.

CAPITULO II.- CONCILIACIÓN, MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

ARTÍCULO 7.- COMISIÓN PARITARIA.

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria del Convenio como, órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el mismo, y para entender de todas aquellas cuestiones que la legislación vigente asigne a las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos, así como para conocer y, en su caso resolver, sobre las materias que se le encomiendan en este Convenio Colectivo y sobre las que, en acuerdos posteriores se le puedan atribuir.

7.1. COMPOSICIÓN Y DOMICILIO

La Comisión Paritaria se compondrá de un presidente, que será designado a la vez por la representación empresarial y la de los/las trabajadores/as, y de 3 titulares y 3 suplentes por cada una de las citadas representaciones.

A todos los efectos se establece indistintamente como domicilio de la Comisión Paritaria los siguientes:

- El de la sede de la Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana (FEMEVAL), Avda. Blasco Ibáñez nº 127 bajo, 46022 Valencia
- El de la sede de de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO. PV, Pl. Nápoles y Sicilia nº 5-2ª, 46003 Valencia.
- El de la sede de la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de U.G.T. P.V., C/ Arquitecto Mora nº 7-5ª planta, 46010 Valencia.

7.2. FUNCIONES

Sus funciones específicas serán las siguientes:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Interpretación del Convenio, siendo sus resoluciones, previa publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia", vinculantes para las partes.
- c) Estudio de los temas puntuales y específicos relativos al empleo.
- d) Las previstas en la legislación vigente para la inaplicación de las condiciones establecidas en el presente convenio, cuyo sometimiento será voluntario para las partes.
- e) Adaptación del presente convenio a los cambios legislativos y convencionales de ámbito estatal con carácter inmediato.
- f) Se someterán a la Comisión Paritaria los conflictos, controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores/as o afecte a intereses suprapersonales o colectivos. El sometimiento a la mediación de la Comisión será voluntario, y para que opere el mismo deberá existir aceptación expresa de ambas partes implicadas.
- g) Todas aquellas previstas en la legislación vigente y en el articulado de este convenio.
- h) Respecto a la salud laboral: Estudio de problemas de salud laboral en el sector, realización de estadísticas y relaciones con la autoridad laboral competente en materia de Salud laboral, organización de cursos de formación y revisiones médicas para el personal, y recomendación en esta materia a las empresas del sector.
- i) Desarrollo de acciones formativas y cuantas otras funciones se le puedan atribuir en este ámbito

7.3. PROCEDIMIENTO

La Comisión Paritaria se reunirá, al menos, una vez al mes. En primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, bien titulares o sus suplentes, y en segunda convocatoria, actuará con los que asistan.

El presidente de la Comisión tendrá voz, pero no voto; también podrán designar las respectivas representaciones sus asesores, que no tendrán voto pero sí voz. La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las organizaciones representadas, dentro de los primeros cinco días hábiles de cada mes, poniéndose de acuerdo con el presidente sobre el lugar, día y hora que deberá celebrarse la reunión.

Los acuerdos se tomarán por unanimidad, correspondiendo a cada una de las partes que componen la comisión un voto.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de veinte días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Las resoluciones o acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria derivadas de su función de interpretación tendrán carácter vinculante, siendo suficiente la publicación de los mismos por la autoridad laboral en "Boletín Oficial de la Provincia".

7.4. Para el sostenimiento económico de la Comisión Paritaria cada una de las partes de este Convenio aportará el 50% del presupuesto, que se elevará por la Comisión Paritaria.

7.5. PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES PREVISTAS EN EL PRESENTE CONVENIO Y PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS ENTRE EMPRESAS Y TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

El procedimiento será el siguiente:

- Las partes harán constar por escrito y separadamente a la Comisión las divergencias que mantienen, gestiones llevadas a cabo para solucionarlas y puntos concretos sobre los que interesa la mediación.
- La Comisión se reunirá en el plazo más breve posible, pudiendo recabar la comparecencia de ambas partes implicadas al objeto de una mejor instrucción. En el caso del art. 18 del presente convenio dicho plazo para la reunión será de cuatro días desde la recepción de la documentación.
- Los acuerdos se tomarán por unanimidad de las dos partes (empresarial y sindical), correspondiendo a cada una de las partes que componen la comisión un voto.
- En caso que la Comisión Paritaria alcance un acuerdo sobre el conflicto planteado, las propuestas de solución que ofrezca la Comisión serán aceptadas por las partes.
- El acuerdo se formalizará por escrito, debiendo ser suscrito por las partes implicadas y los miembros de la Comisión.
- La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

ARTÍCULO 8.- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS.

Ambas partes se adhieren al Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales suscrito por las Confederaciones Patronales CIERVAL Y CEPYME C.V., y las Confederaciones Sindicales U.G.T. P.V. y CC.OO. P.V., el 19/05/2010 para solucionar de forma extrajudicial los conflictos colectivos, y sucesivos que se puedan suscribir.

Con dicha aceptación las partes se comprometen a que cualquier conflicto colectivo que pueda surgir en el ámbito de aplicación de este convenio sea resuelto mediante los mecanismos que la resolución anteriormente citada tiene establecidos.

CAPITULO III.- RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 9.- INCREMENTO Y REVISIÓN SALARIAL.

- a) Año 2015: no existe incremento salarial para este ejercicio manteniéndose la aplicación de las tablas salariales vigentes en 2014, publicadas en el BOP nº 48 de 26 de febrero de 2014.
- b) Año 2016: se acuerda un incremento de un 1% sobre las tablas salariales de 2015 (tablas 2014 prorrogadas)

c) Año 2017: se acuerda un incremento de un 1% sobre las tablas salariales de 2016.

d) Año 2018: se acuerda un incremento de un 1,5% sobre las tablas salariales de 2017.

El resto de los complementos salariales y extrasalariales del Convenio, excepto el de la antigüedad consolidada, sufrirán el mismo incremento.

REVISIÓN SALARIAL PARA 2018.- Para el caso que el IPC Real para el año 2018 supere el 1,5% de incremento pactado se procederá a efectuar una revisión de un 0,5% sobre las tablas de 2017. Dicha revisión, en caso de producirse, determinará el abono de atrasos desde el 01/01/2018 y se añadirá a las tablas de 2018, las cuales servirán como base de cálculo de las tablas salariales del año siguiente; y se aplicará a todos los conceptos económicos, excepto a la antigüedad consolidada que no sufre incrementos y al seguro de convenio.

ARTÍCULO 10.- SALARIO BASE.

Es la cantidad mínima garantizada al trabajador según su categoría profesional, que efectúe su trabajo por unidad de tiempo.

Dicho salario es el que viene recogido en el anexo de tablas salariales en la columna A. El salario base lo percibirá el trabajador en 12 pagas mensuales y 3 pagas extraordinarias, teniendo el carácter de percepción salarial cotizable a la Seguridad Social.

ARTÍCULO 11.- ANTIGÜEDAD.

A partir del 1 de Enero de 1997 desaparece el complemento de antigüedad y pasa a ser un complemento que será conservado -con carácter personal y exclusivo- sólo por aquellos trabajadores que el 31-12-96 percibían complemento de antigüedad, este complemento recibirá la denominación de antigüedad consolidada y su cuantía será la establecida en las tablas finales del año 2000 correspondientes al convenio 1996/2000. A partir del 1 de Enero de 1997 el complemento de antigüedad consolidada no tendrá incrementos y no se generarán nuevos tramos.

ARTÍCULO 12.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir, anualmente, tres gratificaciones extraordinarias, consistentes en el salario base más la antigüedad consolidada para los años sucesivos de cada trabajador - según su categoría y fecha de ingreso en la empresa - en los meses de Marzo, Junio y Diciembre. Estas gratificaciones deberán hacerse efectivas antes del día 15 de cada uno de los meses correspondientes y la de Navidad antes del día 20.

Mediando acuerdo entre empresa y trabajador, todas o alguna de las pagas se podrán abonar prorrateadas en los doce meses del año.

Las gratificaciones extraordinarias, tendrán carácter consolidable y cotizable a la Seguridad Social

ARTÍCULO 13.- PLUS DE IDIOMAS.

Los trabajadores afectados por este convenio, que utilicen sus conocimientos de idiomas a requerimiento de la empresa, percibirán un plus salarial reflejado en las tablas anexas al convenio, durante los doce meses, por el primer idioma que se les exija; incrementado en otra cuantía añadida más por los que venga obligados a ejercer, y que también se cuantifica en las tablas del convenio. Este complemento será cotizable a la Seguridad Social.

ARTÍCULO 14.- HORA ORDINARIA.

La fórmula para el cálculo de la hora ordinaria será la siguiente:

$$\frac{\text{Suma anual de todos los conceptos fijos cotizables}}{\text{Jornada anual de convenio}}$$

ARTÍCULO 15.- NOCTURNIDAD.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base y plus convenio. La base sobre la que se determinará el citado porcentaje de incremento será:

Salario base + Plus Convenio x 12 mensualidades

Jornada anual de convenio

La cuantía de las horas nocturnas será cotizable a la Seguridad Social.

ARTÍCULO 16.- QUEBRANTO DE MONEDA.

Es el complemento que devengará el personal que ejerza servicios en caja, y a quien se le exija responsabilidades en cuanto al arqueo de caja.

En concepto de quebranto de moneda las empresas abonarán las cantidades mensuales que figuran en las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del convenio.

ARTÍCULO 17.- EL RECIBO DE SALARIOS.

El recibo de salarios detallará, por separado, todos los ingresos a percibir por el trabajador y su suma total; las deducciones legalmente establecidas y su suma total; siendo el resultado final el NETO a percibir.

Asimismo, deberá aparecer la base de cotización correspondiente, la clasificación profesional del trabajador, la fecha de ingreso en la empresa, el nombre y denominación de ésta, el NIF de ambos, el número de Seguridad Social de la empresa, domicilio de la empresa y del centro de trabajo donde el trabajador presta sus servicios; así como el periodo de liquidación que se realiza y la fecha, y la consignación de la cuantía total de la cotización a la Seguridad Social, indicando de conformidad con lo establecido en la normativa de Seguridad Social, la parte de cotización que corresponde al empresario y la parte que corresponde al trabajador.

Los valores de los conceptos económicos definidos en este capítulo vienen reflejados en las tablas anexas al presente convenio.

ARTÍCULO 18.- PROCEDIMIENTO PARA LA INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES PREVISTAS EN EL CONVENIO COLECTIVO

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se pacta expresamente que aquellas empresas que, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción pretendan la inaplicación de las condiciones previstas en el presente convenio (inaplicación del sistema de remuneración y cuantía salarial, o de cualquier otra materia contemplada por el citado precepto 82.3 del ET), habrán de iniciar el correspondiente periodo de consultas siguiendo los trámites y procedimiento fijado en el mencionado precepto, para lo cual aportarán la documentación necesaria en aras de comprobar la objetividad de la actuación empresarial, en función de la causa invocada. Dicha documentación será la misma que la requerida para los supuestos de despidos colectivos, según la causa.

De no producirse acuerdo cualquiera de las partes podrá acudir a la Comisión Paritaria del Convenio, que mediará entre las partes siguiendo lo establecido en las funciones de dicha Comisión, la cual dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse al respecto, a contar desde que la discrepancia fuese planteada, de conformidad con el procedimiento previsto en el art. 7.5 del presente convenio.

En caso de persistir las discrepancias entre las partes, las mismas deberán acudir al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana a los procedimientos que en cada momento estén vigentes para la solución de controversias.

Si la mediación de la Comisión Paritaria y del Tribunal de Mediación y Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana han sido infructuosa y el periodo de consultas finaliza sin acuerdo las partes deberán recurrir Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la

Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana, con el objeto de resolver de forma efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos.

En todo caso y en lo previsto expresamente en el presente artículo regirá lo dispuesto por el artículo 82.3 y concordantes del vigente Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos que hayan finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberán de ser comunicados a la autoridad laboral y la comisión paritaria.

Los representantes legales de los trabajadores, así como los representantes sindicales, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida, y los datos a los que han tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores observando, por consiguiente, de todo ello sigilo profesional.

En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

CAPITULO IV.- CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 19.- CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

Se estará a lo previsto en la legislación vigente. Su duración será, durante la vigencia del presente convenio, de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses y a la finalización del contrato se abonará una indemnización de:

1. 11 días por año, prorrateándose proporcionalmente los periodos inferiores al año para aquellos contratos celebrados hasta el 31 de diciembre de 2014.
2. 12 días por año prorrateándose proporcionalmente los periodos inferiores al año, para aquellos contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2015.

ARTÍCULO 20.- CONTRATO DE JUBILACIÓN EN SITUACIONES ESPECIALES.

En el supuesto que se den las circunstancias especiales previstas en la normativa vigente para la aplicación del contrato de anticipación de la edad de jubilación, las empresas afectadas por este convenio, vendrán obligadas a atender mediante la contratación en sustitución por anticipación de la edad de jubilación (R.D. 1194/85, Ley 50/98), las peticiones de anticipación de la edad de jubilación de aquellos trabajadores, que con al menos un mes de antelación al cumplimiento de la edad de 64 años se lo soliciten por escrito.

La contratación que a tal efecto tenga lugar se ajustará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente y a efectos de agilizar la tramitación de la pensión de jubilación del trabajador sustituido, la empresa entregará con la antelación suficiente, copia del contrato de trabajo con el trabajador sustituto.

ARTÍCULO 21 .- CONTRATO DE RELEVO/JUBILACION PARCIAL.

En el caso de alcanzarse acuerdo entre empresa y trabajador para la formalización de un contrato de relevo que permita a éste acceder a la jubilación a tiempo parcial se realizará del siguiente modo:

El trabajador preavisará a la empresa de su intención de jubilación parcial con 45 días de antelación mínima a la fecha de su jubilación. Una vez comunicado el preaviso, el trabajador cubrirá ante el I.N.S.S. el trámite previo de su solicitud, y una vez reciba de este Organismo la conformidad respecto del cumplimiento inicial de los requisitos exigidos legalmente, lo pondrá en conocimiento de la empresa para que proceda realizar los trámites correspondientes para la jubilación.

Las peticiones de jubilación parcial se atenderán, en primer lugar por riguroso orden de entrada, en segundo término por mayor edad del solicitante, y en última instancia por antigüedad en la empresa. En todo caso, si no existiese trabajador cualificado para sustituir al prejubilado, el empresario lo notificará por escrito al interesado, aplazándose la jubilación hasta el momento en que exista trabajador cualificado profesionalmente para la sustitución.

La jubilación se efectuará en el porcentaje máximo de la jornada previsto legalmente. El trabajador comunicará a la empresa cualquier incidencia que pudiera surgir (enfermedad, cambio de domicilio, etc.), así como preavisará con un mes de antelación la fecha en la que se acceda a los 65 años de edad o se va a solicitar el pase a la jubilación total.

Al objeto de conciliar que la prestación y la distribución del porcentaje de jornada que el trabajador jubilado parcial debe efectuar se realice con criterios razonables para la organización del trabajo en las empresas y del criterio del trabajador, ambos pactarán la fórmula a aplicar.

La retribución correspondiente a la jornada anual a trabajar se distribuirá proporcionalmente en cada uno de los meses del año, percibiendo por los conceptos fijos la parte proporcional en la jornada pactada y respecto de los conceptos variables la que le hubiera correspondido de haber prestado trabajo efectivo por cada día en los que se preste servicio efectivo.

Los trabajadores podrán ser asesorados en todo el proceso de jubilación parcial por sus federaciones sindicales a las que pertenezcan.

Artículo 22.- CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Únicamente se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores y trabajadoras que se contraten para cubrir la categoría profesional de Auxiliar Administrativo y de Auxiliar Mecánico Electricista. El salario o remuneración a percibir será el que consta en las Tablas Salariales para este contrato. La duración máxima del mismo será de 2 años.

CAPITULO V.- JORNADA, VACACIONES, DESCANSOS

ARTÍCULO 23.- JORNADA.

Se establece para todas las empresas y trabajadores afectados por este convenio una jornada anual de 1.788 horas para toda la vigencia del convenio

Las noches del 24 y 31 de Diciembre y 5 de enero se consideran festivas.

ARTÍCULO 24.- CUADRANTES ORGANIZATIVOS DE LA JORNADA.

En aquellas empresas que organicen su trabajo con rotación de personal según turnos, se deberán efectuar cuadrantes, al menos mensualmente, de los mismos para conocimiento anticipado de los trabajadores.

ARTÍCULO 25.- INICIO, FINAL DE JORNADA Y HORAS EXTRAS

1.- Una vez iniciada la jornada esta se considerará efectivamente trabajada en su totalidad, incluso cuando por motivos no imputables al trabajador se tenga que interrumpir.

2.- El trabajador, una vez iniciado el servicio dentro de la jornada laboral normal, deberá terminar el mismo, aún cuando la finalización de este servicio exceda de la jornada normal de trabajo, abonándose el exceso sobre ésta como horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se podrán compensar, por tiempo de descanso equivalente, en el mes siguiente al de su realización. En caso de no compensarse en dicho plazo, las horas extras se abonarán en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de una hora

ordinaria calculada conforme al art. 14 de este convenio, en la nómina inmediata. La compensación se realizará en jornadas completas de trabajo, y se preavisará con un mínimo de 24 h. de antelación, pudiéndose unir el tiempo de descanso compensado con las vacaciones anuales en caso de acuerdo entre empresa y Representantes de los Trabajadores.

ARTÍCULO 26.- VACACIONES.

Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de un periodo anual de vacaciones de 31 días naturales retribuidos como si de un mes normal de trabajo se tratara.

Las vacaciones estarán comprendidas entre los meses de Mayo a Septiembre, ambos inclusive, y su disfrute será de carácter continuado, no pudiendo fraccionarse por periodos. La empresa deberá abonar la cantidad fijada en las tablas salariales para cada año de la vigencia del convenio, en concepto de bolsa de vacaciones, en el caso de que el trabajador las disfrutase fuera de dicho periodo. Se garantizará el servicio con el personal suficiente en periodo de máxima actividad estacional.

El disfrute de las vacaciones se realizará de manera rotativa de forma que todos los trabajadores puedan disfrutar de todos los meses de vacaciones por igual. Las vacaciones se pactarán entre el delegado de personal o miembros del Comité (en caso de no existir entre los propios trabajadores) y la empresa durante los dos primeros meses del año y en todo caso dos meses antes del comienzo de su disfrute. Las vacaciones anuales se disfrutarán siempre dentro del año natural al que correspondan y no podrán compensarse en metálico en todo o en parte.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan determinándose de común acuerdo entre empresa y trabajador las fechas de disfrute.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, determinándose de común acuerdo entre empresa y trabajador las fechas de disfrute.

CAPITULO VI.- LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 27.- LICENCIAS.

El trabajador avisándolo con la posible antelación y justificándolo adecuadamente podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a la remuneración con los conceptos de un día normal de trabajo efectivo, por alguno de los siguientes motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) 16 días naturales por razón de matrimonio del trabajador, pudiéndose acumular a las vacaciones anuales con la condición de que el trabajador afectado lo preavise con, al menos, dos meses de antelación al disfrute de la licencia por matrimonio. Caso de que por las empresas se precisen sus servicios, podrán reducir los 31 días de vacaciones a sólo 15 días acumulables a la licencia, disfrutando el resto de vacaciones cuando convenga a ambas partes.
- b) 3 días, en caso de fallecimiento, hospitalización, accidente o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento superior a 200 Km., el plazo será de 4 días.
- c) 2 días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento superior a 200 Km., el plazo será de 4 días.
- d) De 1 día natural en caso de matrimonio de hermanos y/o hijos; 3 días naturales cuando con tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento superior a 200 Km.
- e) Durante 2 días naturales en caso de traslado de domicilio.
- f) 4 días en caso de nacimiento de hijo, pudiéndose ampliar en 1 día más en caso de que el trabajador tenga que realizar desplazamientos fuera de la localidad donde tenga su residencia habitual. Al menos uno de estos días será hábil.
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal y convencionalmente.

En todos los casos deberá justificarse debidamente los motivos y las circunstancias que en él concurren.

Las Parejas de Hecho, legalmente acreditadas, tendrán la misma consideración que el matrimonio para todos los permisos reconocidos en este Art. excepto para el apartado a).

En las situaciones no contempladas en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 28.- EXCEDENCIAS.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. 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 cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El reingreso deberá solicitarse por escrito con una antelación de un mes.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

ARTÍCULO 29.- PROTECCIÓN MATERNIDAD/ PATERNIDAD Y LACTANCIA. PERMISOS Y LICENCIAS Y REDUCCIONES DE JORNADA.

1.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período 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 fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período 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 tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

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

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

2. En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.

3.- Lactancia de un hijo menor de 9 meses: 1 hora de ausencia al trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. La trabajadora o trabajador por su propia voluntad podrá sustituir ese derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas según el cálculo que en cada caso resulte. Este derecho podrá disfrutarlo indistintamente el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen. Quienes deseen hacer uso de esta acumulación deberán comunicarlo a la empresa con al menos quince días de antelación.

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

5.- La guarda legal por tener a su cuidado un menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida dará derecho a la reducción de la jornada de trabajo, con reducción proporcional del salario, de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Quien tenga a su cargo el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo con reducción proporcional del salario, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

6.- La trabajadora víctima de la 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, a través de 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.

7.- Permiso de Paternidad.- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante los días establecidos en la normativa vigente en función de las circunstancias de cada caso. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4. del E.T. y del permiso retribuido regulado en el artículo 27.f) de este Convenio Colectivo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del E.T. 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 de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del ET o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

Dado que la suspensión del contrato por paternidad puede disfrutarse desde la finalización del permiso retribuido señalado legal o convencionalmente hasta que finalicen las dieciséis semanas correspondientes a la maternidad o inmediatamente después, y en aras que la empresa pueda organizarse ante la ausencia del trabajador, el trabajador que vaya a disfrutar de este permiso, deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación al inicio del disfrute, a no ser que opte por disfrutar del permiso por paternidad inmediatamente después del permiso establecido legal o convencionalmente, en cuyo caso deberá preavisar esta circunstancia en el plazo establecido.

8.- La reducción de jornada por motivos familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho, por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

9.- La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de los permisos de lactancia y de reducción de la jornada previstos en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CUESTIONES COMUNES A LOS PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADA CONTEMPLADAS EN ESTE ARTÍCULO.

Las parejas de hecho, legalmente acreditadas, tendrán la misma consideración que el matrimonio para todos los permisos reconocidos en este artículo.

Resulta perfectamente compatible el disfrute conjunto de los permisos y reducciones de jornada aquí contemplados.

ARTÍCULO 30.- MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL.-

En lo referente a las medidas de protección Integral contra la violencia de Género, se estará a lo dispuesto en la L.O. 1/2004 de 28 de diciembre.

CAPITULO VII.- CONDICIONES SOCIALES Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 31 - COMPLEMENTOS POR I.T.

En caso de Accidente Laboral o Enfermedad Profesional, o en los supuestos de riesgo en el embarazo la empresa completará, hasta el 100% de la base reguladora, a partir del primer día de la baja.

En caso de I.T. derivada de Enfermedad Común y Accidente no Laboral, la empresa completará hasta el 75% de la base reguladora desde el cuarto hasta el undécimo día de la baja, hasta el 80% del duodécimo al vigésimo y hasta el 100% de la base reguladora a partir del vigésimo primero día de la baja.

Con independencia de las prestaciones otorgadas por la Entidad Gestora de la Seguridad Social por I.T.; debida a Enfermedad Común o Profesional y, Accidente Laboral o No Laboral en el caso de que sea necesaria la hospitalización, las empresas abonarán un complemento que, añadiéndolo a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100% de la base reguladora, durante la aludida hospitalización.

ARTÍCULO 32.- ROPA DE TRABAJO.

La ropa correspondiente al periodo invernal se entregará antes del 31 de Octubre, y la de verano antes del 31 de Mayo.

GENERAL.- La ropa de invierno constará de dos camisas, dos pantalones, un suéter y una cazadora, todo ello cada dos años.

La ropa de verano constará de cuatro camisas y dos pantalones igualmente cada dos años.

En el supuesto que el puesto de trabajo lo requiera el calzado será de seguridad.

ESPECIFICA.- Para el personal de lavaderos y el de aparcamientos de superficie, en sustitución de la cazadora se entregará un anorack cada dos años.

Para el personal de lavaderos un buzo y unas botas de agua cada año.

Se mantendrán las situaciones que mejoren lo aquí dispuesto.

ARTÍCULO 33.- REVISIONES MÉDICAS ANUALES.

Vigilancia de la Salud. Se realizarán los exámenes de salud de acuerdo con lo previsto en la normativa vigente, estándose a lo que determine la misma en cuanto a la obligatoriedad o no de los mismos.

La Comisión Paritaria asume respecto a la Salud Laboral las siguientes funciones:

- Estudio de problemas de salud laboral en el sector, realización de estadísticas y relaciones con la autoridad laboral competente en materia de Salud Laboral, organización de cursos de formación y revisiones médicas para el personal, recomendación en esta materia de las empresas del sector.

- La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes.

ARTÍCULO 34.- MEDIDAS PREVENTIVAS EN GARAJES Y APARCAMIENTOS.-

El derecho que tienen los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud, que supone el correlativo deber del empresario otorgar la misma frente a los riesgos laborales contemplado en el art. 14 de la LPRL, exige la adopción por parte de la empresa, de cuantas medidas sean necesarias para eliminar los riesgos o en todo caso minimizarlos al máximo. Es por ello que, sin perjuicio de las medidas pre-

ventivas que se estimen oportunas en cada caso concreto, la dirección de la empresa a través del servicio de prevención efectuará las evaluaciones higiénicas contempladas en la normativa vigente, aplicando en su caso las medidas preventivas en ella previstas, y con especial atención a los niveles de toxicidad en garajes cerrados. En las mediciones que a tal efecto se deban realizar se contará con la presencia y participación de los representantes de los trabajadores y/o en su caso los delegados de prevención.

ARTÍCULO 35.- SEGURO POR INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA Y FALLECIMIENTO.

Todas las empresas afectadas por el presente convenio, suscribirán un seguro, que cubra las contingencias de Incapacidad Permanente Absoluta y Fallecimiento, cualquiera que sea la causa que origine las mismas, a favor de todos y cada uno de los trabajadores, por los capitales siguientes en cada uno de los años de vigencia del convenio:

2015.- DIECISIETE MIL EUROS //17.000,00.-€// (la vigente en 2014)

2016.- DIECISIETE MIL CIENTO SETENTA EUROS //17.170,00.-€//

2017.- DIECISIETE MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y DOS EUROS //17.342,00.-€//

2018.- DIECISIETE MIL SEISCIENTOS DOS EUROS //17.602,00.-€//

El seguro deberá suscribirse del siguiente modo:

La Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana, con el objetivo de salvaguardar los derechos y obligaciones que dimanen de la aplicación de lo establecido en este artículo, y velando muy especialmente para que los contratos de seguro a suscribir cumplan en su totalidad con cuanto se establece en la Ley 66/1997 y en el Real Decreto 1588/1999 en el que se aprueba el Reglamento sobre la Instrumentación de los Compromisos por Pensiones, evitando con ello la posibilidad de las sanciones que en materia laboral se han establecido, se obliga a facilitar la contratación con una compañía aseguradora, de una póliza de seguros con aplicación de prima mutualizada por tramos de edad, que cubra en su totalidad los riesgos anteriormente establecidos, y cuyo objetivo es evitar en gran parte la repercusión negativa que pueda ocasionar que unas empresas queden más gravadas que otras por ser superior la edad de sus trabajadores.

Las empresas se obligan por su parte a contratar, en función de la obligación que emana de 1 de mayo de 1.987, fecha de efectos iniciales del presente compromiso, prorrogado en los sucesivos convenios, la póliza de seguros, a favor de sus trabajadores, que garantice con total exactitud la totalidad de contingencias, condiciones y capital ya señalados.

El incumplimiento por parte de la empresa de lo señalado anteriormente, constituirá infracción muy grave en materia laboral, a tenor de lo dispuesto en el art. 3.2 del R.D.1588/99 de 15 de octubre por el que se aprueba el Reglamento sobre Instrumentación de los Compromisos por Pensiones de las empresas con los Trabajadores Beneficiarios.

Por otra parte, la no inclusión de los trabajadores en la póliza correspondiente, determinará que recaigan sobre la empresa las garantías de las contingencias si llegaran a producirse.

Por excepción no existirá obligación de asegurar a aquellos trabajadores que por su situación médica sean rechazados por la compañía aseguradora. Tampoco existirá obligación de asegurar a aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de la póliza se encuentren en situación de incapacidad temporal, hasta en tanto no obtengan el alta médica.

Las garantías referidas al riesgo de invalidez cesarán al cumplir el trabajador la edad de 65 años. A partir de la referida fecha, y siempre que el trabajador siga en activo en la empresa, la misma mantendrá al trabajador de alta en el seguro, para la cobertura del riesgo de muerte, hasta alcanzar la edad de 70 años, en que cesará a todos los efectos la obligación de asegurar. En cualquier caso, a partir de los 65 años el importe de prima a satisfacer será el que por edad corresponda, sin aplicación del criterio de mutualización.

La póliza a suscribir por las empresas deberá garantizar las siguientes prestaciones asistenciales:

-La compañía aseguradora pondrá a disposición de los beneficiarios de la póliza un servicio de información 24 horas para cualquier consulta u orientación que precise los trámites a seguir o la documentación necesaria para el cobro de la prestación.

-En el momento que el beneficiario lo solicite, la compañía aseguradora se ocupará, en caso de siniestro cubierto por la póliza, de obtener directa y gratuitamente los certificados oportunos de los registros civiles correspondientes.

-Caso de que fuera necesario, la compañía se ocupará de la obtención de los atestados y las diligencias judiciales, siempre que sean necesarias para el pago de la indemnización.

-De igual modo, el beneficiario podrá solicitar, a cuenta de la indemnización que le corresponda, que la compañía se haga cargo de los gastos ocasionados por el sepelio o derivados de la repatriación del fallecido, con un máximo de 3.005,00.- euros.

No será válida la inclusión de ningún trabajador en pólizas que no contengan al menos los requisitos y garantías fijados en este artículo, para lo que será necesaria la correspondiente homologación por parte de la Comisión Paritaria.

Ésta velará por el cumplimiento de lo pactado, remitiendo a la Inspección de Trabajo relación de las empresas de las que exista constancia de que no han suscrito la póliza.

CAPITULO VIII.- EMPLEO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 36.- ACUERDO DE FORMACION CONTINUA.

A) Compromiso de fomentar conjuntamente la F.P.

Las parte firmantes valoran la importancia que adquiere la formación profesional de los trabajadores para la mejora de la competitividad y en el espíritu del acuerdo alcanzado por sindicatos y organizaciones empresariales se comprometen a fomentarla conjuntamente.

ARTÍCULO 37.- CATEGORÍAS Y FUNCIONES.

La clasificación de las categorías consignadas en el convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de provisión de todas las plazas enumeradas si el volumen de la empresa no lo requiere.

Se establece la equiparación salarial de las categorías de Mecánico Electricista de Primera a Encargado de Garaje/Aparcador Jefe; Mecánico Electricista de Segunda a Engrasador Lavacoches/Aparcador; Auxiliar Mecánico-Electricista al contrato Formativo/Aprendiz y de Vigilante a Guarda de día/Guarda de noche/Aparcador de día.

CLASIFICACIÓN GENERAL

El personal que preste sus servicios en las empresas sujetas al presente convenio, se clasificará en atención a la función que efectúe, encuadrado en alguno de los siguientes grupos profesionales:

1º Personal superior y técnico.

2º Personal administrativo.

3º Personal de servicio.

4º Personal de oficio.

5º Personal subalterno.

DEFINICIONES:

GRUPO PRIMERO:

Personal Superior Técnico:

Se considera personal superior el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección, ejerce funciones de mando y organización.

– Jefe/a de Servicio: Es quien con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, ejerce funciones de alto mando y organización, coordinando todos los servicios de una misma empresa o centro de importancia, o estando al frente de uno de los servicios en que pueda estructurarse una empresa.

– Inspector/a Principal: Es quien ejerce la inspección sobre todos los servicios o instalaciones de una empresa, dependiendo directamente de la Dirección. También podrán tener a su cargo el mando de una zona o demarcación.

Personal Técnico:

Se considerará personal Técnico al que, provisto del correspondiente título, ejerce funciones o realiza trabajos que exijan especial competencia en lo que respecta a la técnica.

– Ingenieros/as y Licenciados/as: Son quienes, a las órdenes de un Jefe/a de Servicio, desempeñan funciones o trabajos para cuyo ejercicio están facultados por su título profesional.

– Ingenieros/as Técnicos/as y Auxiliares Titulados/as: Son quienes, en oficinas de proyectos o estudios o en talleres y otros departamentos, aplican los conocimientos para los que les faculta su título.

– Ayudantes Técnicos Sanitarios: Se comprende en esta categoría a quienes, con el correspondiente título oficial, ayudan a los médicos realizando los trabajos propios de su profesión.

GRUPO SEGUNDO:

Personal administrativo:

Se considera personal administrativo el que en las distintas dependencias de la empresa desempeña funciones burocráticas y de contabilidad.

– Jefe/a de Sección: Es quien desempeña, con iniciativa y responsabilidad, el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios administrativos de una empresa se estructuran.

– Jefe/a de Negociado : Es quien al frente de un grupo de administrativos/as dirige la labor de su negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal subordinado, actuará de Jefe/a de la oficina.

– Oficial/a de 1ª : Es quien a las órdenes de un Jefe/a de negociado u otro de superior categoría bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativas tales como despachos de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de la oficina.

– Oficial/a de 2ª: Pertenecen a esta categoría quienes a las órdenes del Jefe/a de la oficina y, con adecuados conocimientos teórico-prácticos, realizan normalmente, con la debida perfección y responsabilidad, trabajos que no requieran propia iniciativa (clasificación de correspondencia, liquidación, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia). Se asimilarán a esta categoría los/as taquimecanógrafos/as.

– Auxiliar Administrativo/a: Corresponde a esta categoría el personal que con conocimientos elementales de carácter burocrático ayudan a sus superiores en la ejecución de trabajos sencillos de correspondencia de trámite, sujetándose a fórmulas o impresos, tramitación de expedientes de acuerdo con formularios, manejo de ficheros con las anotaciones correspondientes, confección de vales, notas de pedido y otras funciones semejantes. Se asimilarán a esta categoría los/as mecanógrafos/as.

GRUPO TERCERO:

Personal de Servicio:

– Encargado/a de Establecimiento: Tendrá a sus órdenes el personal de uno o más aparcamientos, así como el cuidado directo y conservación de todas las instalaciones, estudiando y proponiendo a su superior las medidas convenientes para el mayor mantenimiento de ellas, 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 responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad e higiene del personal a su servicio y debe poseer los conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomiende su superior. Confeccionará el cuadro de los turnos de servicio del personal a sus órdenes, cuidando y supervisando los relevos y asegurando que en todo momento se pueden suplir las ausencias de su personal por vacaciones, enfermedad, etc. Atenderá e informará a los clientes sobre peticiones, reclamaciones, sugerencias, etc., que se le manifiesten. Deberá verificar diariamente el control de caja y recaudación.

Dada la especial responsabilidad de su función, podrá ser requerida su presencia en el lugar de trabajo, por la dirección o su representante 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 laborables inmediatamente siguientes, de una manera que el cómputo de horas de trabajo no exceda de las pactadas anualmente.

– Aparcador/a : Es el personal cuya misión consiste en vigilar los accesos, las entradas y salidas de vehículos, y los dispositivos automáticos instalados para el control de entradas y salidas, así como su correcto funcionamiento.

– Aparcador/a Jefe/a de Turno : Es el aparcador/a que, con las misiones propias de esta categoría, por atribuciones que pueda conferirle especialmente la empresa y haya sido contratado para ello, tiene además la misión de coordinar las actividades del restante personal de categoría inferior que, dentro de su turno, se encuentre trabajando en el establecimiento.

– Mozo/a: Es el personal contratado para la prestación de un puro esfuerzo físico para cuya realización no se requiere ninguna preparación profesional específica. Se ocupará de la realización de las tareas más simples, tales como limpieza de locales, aparcamiento y movimiento de vehículos a brazo y otros similares. En caso necesario colaborará con las tareas de lavado y engrase.

– Taquillero/a: Es quien que tiene a su cargo todas las operaciones que conciernen al servicio de taquilla en el turno que le corresponda. Se ocupará de valorar y cobrar los servicios prestados a los clientes mediante el manejo de los aparatos de control instalados. Verificará el control de caja y entregará la recaudación según se establezca.

Vigilará y controlará los dispositivos de mando relacionados con la entrada y salida de vehículos, poniendo en conocimiento de su jefe/a inmediato cualquier anomalía detectada en los aparatos de control. Dependerá directamente del superior.

– Engrasador/a -Lavacoche: En caso necesario colaborará en las tareas de remoción de coches. Tiene por misión el lubricado de cada una de las piezas y mecanismos del coche que se le confíe, utilizando los aparatos y dispositivos adecuados. Son los encargados de someter a una escrupulosa limpieza externa los coches que se le confíen, efectuando en ellos, además del lavado, las operaciones complementarias del secado y pulido.

– Guarda: Es quien vigila las puertas, fiscalizando la entrada y salida de vehículos y del personal durante las horas del día, colaborando en la limpieza de los locales y en el movimiento de los coches.

– Guarda de noche: Consiste su misión en vigilar los accesos, fiscalizando la entrada y salida de vehículos y del personal, el cobro de los servicios prestados, atender al teléfono, colaborar en la limpieza de los locales y en el movimiento de los coches en los garajes pequeños sin personal adecuado y de una capacidad mínima, manejarán el aparato surtidor de gasolina, haciéndose cargo de los vales o cobrando los carburantes servidos.

GRUPO CUARTO:

Personal de Oficio:

– Mecánico/a -Electricista 1ª: Se incluyen en esta categoría a quienes, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos, realizan trabajos propios de su oficio, con rendimiento correcto y economía de material.

– Mecánico /a -Electricista 2ª: En esta categoría se clasifican a quienes con conocimientos teórico - prácticos del oficio, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo entender los planos y croquis más elementales.

– Auxiliar Mecánico/a -Electricista: Son quienes a la par que prestan sus servicios aprenden los oficios anteriormente descritos, preparándose para alcanzar la categoría de oficial de 2ª.

Esta categoría será susceptible de realizar el contrato de formación en los términos que se fijaran más adelante.

En caso de que las empresas estimen conveniente la creación de nuevas categorías, no previstas en el convenio, elevarán dicha pretensión a la Comisión Paritaria del convenio, que será la que regulará las funciones y nivel retributivo de las nuevas categorías.

GRUPO QUINTO:

Personal Subalterno.

– Personal de Vigilancia: Tiene a su cargo la vigilancia de los talleres, garajes, oficinas, estaciones u otros locales de las empresas, en turnos tanto de día como de noche, cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE GARAJES, APARCAMIENTOS, SERVICIOS DE LAVADO Y ENGRASE Y AUTOESTACIONES DE VALENCIA Y SU PROVINCIA.

TABLAS SALARIALES 2016 - 2017 - 2018

Para aplicar a partir 1 de enero de cada año de vigencia

PERSONAL DE GARAJES Y SERVICIOS DE LAVADO Y ENGRASE
Encargado
Engrasador - lavacoches.
Guarda de día y mozo.
Guarda de noche.
Oficial Administrativo de 1ª.
Oficial Administrativo de 2ª
Auxiliar Administrativo
Contrato formación
PERSONAL APARCAMIENTOS
Encargado.
Aparcador jefe de turno.
Aparcador de día.
Mozo aparcamiento de día.
Taquilleros.
PERSONAL DE OFICIO
Mecánico electricista de 1ª
Mecánico electricista de 2ª
Auxiliar mecánico electricista

TABLAS 2016
Salario Base
1.128,08 €
1.077,36 €
1.077,36 €
1.077,36 €
1.077,36 €
987,56 €
987,56 €
763,07 €
1.152,21 €
1.128,08 €
1.077,36 €
1.077,36 €
1.077,36 €
1.077,36 €
1.128,08 €
1.077,36 €
763,07 €

TABLAS 2017
Salario Base
1.139,36 €
1.088,13 €
1.088,13 €
1.088,13 €
1.088,13 €
997,44 €
997,44 €
770,70 €
1.163,73 €
1.139,36 €
1.088,13 €
1.088,13 €
1.088,13 €
1.088,13 €
1.139,36 €
1.088,13 €
770,70 €

TABLAS 2018
Salario Base
1.156,45 €
1.104,45 €
1.104,45 €
1.104,45 €
1.104,45 €
1.012,40 €
1.012,40 €
782,26 €
1.181,19 €
1.156,45 €
1.104,45 €
1.104,45 €
1.104,45 €
1.104,45 €
1.156,45 €
1.104,45 €
782,26 €

OTROS CONCEPTOS ECONOMICOS
PLUS DE IDIOMAS
PLUS DE 2º IDIOMA
QUEBRANTO DE MONEDA
BOLSA DE VACACIONES

Otros conceptos económicos 2016
28,28 €
11,30 €
36,36 €
65,30 €

Otros conceptos económicos 2017
28,56 €
11,41 €
36,72 €
65,95 €

Otros conceptos económicos 2018
28,99 €
11,58 €
37,27 €
66,94 €