



Convenio Colectivo Custodia de Vehículos, Aparcamientos y Servicios de Tarragona

ÁREA	Tarragona	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
ACTUALIZACIÓN	1999/04/28	VIGENCIA	1998/01/01 — 1998/12/31
DURACIÓN	UN AÑO	PUBLICACIÓN	DOGC
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-custodia-de-vehiculos-aparcamientos-y-servicios-de-tarragona/		

Resumen

Convenio Colectivo Custodia De Vehículos, Aparcamientos y Servicios. Última actualización a: 28-04-1999 Vigencia de: 01-01-1998 a 31-12-1998. Duración UN AÑO. Última publicación en DOGC.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOGC de 28 de abril de 1999)

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de Custodia de Vehículos, Aparcamientos y Servicios de la provincia de Tarragona (código de Convenio número 4300295) para 1998, presentado por las partes negociadoras el 18 de noviembre de 1998, suscrito por la Asociación Empresarial de Garajes, Parkings y Servicios de la provincia de Tarragona, por la parte empresarial, y por UGT y CCOO por parte de los trabajadores el día 17 de noviembre de 1998, y de conformidad con lo dispuesto por los artículos 90.2 y 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2.º b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 de la Ley Orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de Autonomía de Cataluña y otras normas de aplicación, resuelvo:

-1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo del sector de la custodia de vehículos, aparcamientos y servicios de la provincia de Tarragona para 1998 en el Registro de Convenios de la Delegación Territorial de Trabajo de Tarragona.

-2 Disponer que el texto mencionado se publique en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña.

CAPÍTULO 1 Disposiciones generales

Artículo 1.º Ambito territorial y funcional

El presente Convenio afecta a todas aquellas empresas que radiquen en la provincia de Tarragona, y a las que residiendo en otra, tengan establecimiento abierto al público dentro de la provincia de Tarragona, y su actividad sea cualquiera de los servicios de custodia de vehículos (garajes), aparcamientos (parkings) y servicios (lavado y engrase de vehículos), en locales abiertos o en espacios al aire libre, y tanto si realizan cualquiera de estas actividades permanentemente o por temporadas, y obliga tanto a las empresas existentes en la actualidad, como a las que se establezcan durante el período de vigencia de este Convenio. Asimismo afectará a los trabajadores de este sector.

Artículo 2.º Ambito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1998, independientemente de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña, y su duración será de un año, o sea, hasta el 31 de diciembre de 1998, prorrogándose tácitamente de año en año, si ninguna de las partes lo denuncia expresamente dentro del plazo reglamentario, o sea, con una antelación mínima de dos meses respecto al plazo de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia del Convenio deberá efectuarse por escrito, al que se adjuntarán, certificación del acuerdo adoptado por la asamblea, en la que se razonarán las causas de la rescisión y se detallarán los puntos que se propone revisar, al efecto de poder iniciar las correspondientes conversaciones, previos los trámites pertinentes ante la autoridad laboral.

Artículo 3.º Garantía personal

Se respetarán las garantías personales que en concepto de percepciones de cualquier clase, en su conjunto, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam". En todo lo demás, las condiciones disfrutadas por los trabajadores, se entenderán unificadas por las normas de este Convenio.

Artículo 4.º Comisión paritaria interpretadora del Convenio

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

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

Esta Comisión, estará compuesta por seis vocales empresariales y seis vocales trabajadores del ramo. En ambos casos serán elegidos por sus respectivas representaciones, y preferentemente entre los que hubiesen participado en las deliberaciones de este Convenio, pudiendo estar asistidos por asesores.

La Comisión estará presidida por el presidente de la Comisión deliberadora del Convenio, o bien, por la persona que nombre el jefe de servicios del Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña.

CAPÍTULO 2 Ingreso, período de prueba, ascensos y promoción, ceses

Artículo 5.º Ingreso y período de prueba

Todo ingreso en la empresa se realizará a título de prueba. El período de prueba se delimitará de la siguiente manera:

- a) Técnico, encargado general, coordinador o encargado, tres meses.
- b) Taquillero/a, administrativo/a, auxiliar administrativo, un mes.
- c) Guarda diurno o nocturno, auxiliar de aparcamiento, un mes.
- d) Aprendiz en servicios de lavado y engrase, quince días.

Transcurrido el período de prueba, sin denuncia de las dos partes, el trabajador continuará en la empresa de acuerdo con las condiciones que se estipulan en el presente Convenio.

Artículo 6.º Ceses

Los ceses del personal habrán de avisarse a la empresa con quince días de antelación y por escrito, si no se realizara este preaviso, se le descontará al trabajador de la liquidación, el importe de tantos días como haya dejado de preavisar.

Los trabajadores eventuales cesarán al concluir el término de las circunstancias a las que haga referencia el contrato escrito.

Artículo 7.º Promoción y ascensos

Para proveer las vacantes que se produzcan en los diversos puestos de trabajo, se seguirá el criterio de combinar el tiempo trabajado en la empresa con la capacidad profesional, pudiendo ésta -la empresa- ocuparlos con personal de nuevo ingreso, de no haber personal capacitado para cubrirlos.

CAPÍTULO 3 Condiciones de trabajo y sistema retributivo

Artículo 8.º Jornada laboral, jornada nocturna y horas extras

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales, tanto si las empresas tienen establecido el sistema de jornada continua o partida. O sea, 1.826 horas y 27 minutos.

La jornada nocturna es la que se realiza de las 22 a las 6 horas de la mañana. El personal que realiza dicha jornada percibirá por noche que trabaja, un complemento de 864 ptas.

La hora trabajada extraordinaria se abonará con el incremento del 75 por 100 a la hora normal y su prestación será voluntaria.

Artículo 9.º Salario base

Se establecen cinco grupos de empresas o categorías:

- a) Las de servicios de lavado y engrase.
- b) Las que tienen una capacidad máxima de setenta plazas.
- c) Las que tienen una capacidad de setenta y una a ciento cincuenta plazas.
- d) Las que tienen una capacidad de ciento cincuenta y una a trescientas plazas.
- e) Las que tienen una capacidad de más de trescientas plazas.

De acuerdo con estos cinco grupos, se pactan los salarios para cada categoría profesional, dentro de cada uno de los cinco grupos de empresas, según tabla salarial que figura como anexo núm. 1 del presente Convenio.

Artículo 10. Antigüedad

Se establece un aumento por antigüedad a base de trienios con un 6 por 100 de aumento sobre el salario base, cada tres años. La acumulación de los incrementos por trienios no podrá exceder del 60 por 100 del salario base a los veinticinco años de servicio en la empresa.

Artículo 11. Plus de asistencia

En la tabla de salarios -anexo núm. 1- se refleja el plus de asistencia para cada una de las categorías profesionales y que deberán percibir los trabajadores/as sujetos a este Convenio por cada día trabajado.

Artículo 12. Prima de desplazamiento

Se establece una prima de desplazamiento general para todos los trabajadores/as afectados por este Convenio, que se refleja en la tabla de salarios -anexo núm. 1- y que las empresas abonarán mensualmente a los trabajadores/as por cada día trabajado.

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias

Se establecen tres pagas extraordinarias anuales pagaderas en diciembre -por todo el día 22-, julio y abril. Las de abril y julio dentro de cada uno de los meses. Dichas pagas serán abonadas a razón de treinta días de salario base, veintiséis días de plus de asistencia, veintiséis días de plus de desplazamiento más la antigüedad.

Artículo 14. Hojas de salario

Todas las empresas entregarán a los trabajadores/as, en el momento de pagar los salarios, un recibo en el que consten expresamente las siguientes cuestiones:

- a) Los datos de la empresa y los personales y profesionales del trabajador/a.
- b) El período de tiempo que se paga.
- c) La cantidad total y las ptas. ganadas por el trabajador/a, con especificación de todos y cada uno de los

conceptos por los que se cobra.

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

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

g) El trabajador/a que lo solicite percibirá su salario mediante ingreso bancario, en la cuenta que éste determine.

Las empresas deberán efectuar el pago de la mensualidad de tal forma que el trabajador/a pueda hacerla efectiva como máximo, el último día del mes. En los casos de cobro por vía bancaria la transferencia deberá ser efectuada, como máximo, el último día laborable del mes.

Estos recibos serán entregados al trabajador/a dentro de los primeros cinco días del mes, con la firma y el sello de la empresa, y se referirán a meses naturales completos. El formato de las hojas de salario será cualquiera de los admitidos por la legislación vigente.

CAPÍTULO 4 Vacaciones, permisos y excedencias

Artículo 15. Vacaciones

Todo el personal afectado por este Convenio, sin distinción de categorías, disfrutará de un período anual de treinta días naturales retribuidos con sueldo base, antigüedad, plus de asistencia y plus de desplazamiento, fijándose éstas de común acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Artículo 16. Permisos

Los trabajadores tendrán derecho a los permisos retribuidos con el salario base, plus Convenio y antigüedad por los motivos siguientes:

A) De dos a cinco días naturales en función de si ha de efectuarse o no desplazamiento del lugar de su residencia en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, hijos, nietos, hermanos y hermanos políticos.

B) De cuatro a cinco días naturales, en caso de enfermedad grave del padre, padres políticos, abuelos, hijos y hermanos.

C) De tres a cinco días naturales por alumbramiento de la esposa.

D) De veinte días naturales en caso de matrimonio.

E) En el supuesto de que un trabajador/a de la empresa enviudara o se divorciara y volviera a contraer matrimonio, se le concederán siete días naturales para este evento.

F) El que acuda a visita médica justificándola debidamente y por el tiempo indispensable.

G) De dos días naturales en caso de traslado de domicilio.

H) Se le concederá el permiso necesario para asistir al examen de conducir.

I) Los trabajadores/as por la lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones de treinta minutos. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad.

J) Se concede un día al semestre para asuntos propios, avisando a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación sin que pueda coincidir ni inmediatamente antes ni inmediatamente después de puentes, fiestas o

vacaciones.

Artículo 17. Excedencias

Todos los trabajadores/as con una antigüedad mínima de dos años en la empresa tienen derecho a solicitar la excedencia que será de dos clases: voluntaria y forzosa.

Durante esta situación no se devengará retribución alguna a cargo de la empresa.

Se concederá la excedencia voluntaria, a aquellos trabajadores/as que lo soliciten, por un período de siete meses a un año, siendo preciso para poder reintegrarse, que el trabajador/a solicite su reingreso al menos con un mes de antelación.

La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

A) Nombramiento para cargo público del Estado, autonomía, provincia o municipio que imposibilite la asistencia al trabajo.

B) En los casos citados, la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que lo determina. El reingreso será automático y el trabajador/a tendrá derecho a ocupar una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia forzosa.

C) El trabajador/a excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa, con un plazo no superior a dos meses la desaparición de las circunstancias que motivaron la excedencia; caso de no efectuarlo en dicho plazo perderá el derecho al reingreso.

D) Para cargos sindicales se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, Boletín Oficial del Estado núm. 189 de 8 de agosto de 1985.

E) De conformidad con la Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso paternal y por maternidad, los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos tendrán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

CAPÍTULO 5 Clasificación profesional

Artículo 18. Categorías profesionales

En el anexo número 1 del presente Convenio se definen diversas categorías profesionales de trabajadores/as habituales en la custodia de vehículos (garajes), aparcamientos (parkings) y servicios (lavado y engrase de vehículos).

Estas categorías son meramente enunciativas, sin que necesariamente tengan que tener todas las empresas, trabajadores/as en todos los puestos definidos, pues depende de la organización de cada empresa.

Encargado general. En empresas de más de trescientas una plazas se define igual al de coordinador o encargado.

Coordinador o encargado. Será aquel trabajador/a que a las órdenes directas del empresario o de quien lo

represente, realiza cuantos cometidos le sean delegados por el mismo, y se responsabilizará de la buena marcha del centro de trabajo cuidando de atender a los clientes o usuarios, vigilancia, control de las recaudaciones y del buen funcionamiento y conservación de mecanismos e instalaciones.

Auxiliar de aparcamiento. Estará a las órdenes del coordinador encargado, auxiliándole en todo cuanto aquél delegue.

Guarda diurno y nocturno. Tanto el de día como el de la noche, se ocupará del servicio propiamente dicho de vigilancia, sin perjuicio de atender debidamente a los usuarios del establecimiento y prestará especial atención al orden y limpieza simple de las dependencias.

Taquillero/a. Se ocupará de efectuar los cobros de los usuarios del servicio y se responsabilizará de la recaudación realizada. Extenderá el correspondiente parte de su turno de acuerdo con la normativa establecida por la empresa.

Administrativo/a. Se ocupará de la administración propiamente dicha, siguiendo las instrucciones del empresario o de la Dirección.

Auxiliar administrativo/a. Es el empleado/a que sin iniciativa propiamente dicha, se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas, al tiempo que se instruye en funciones peculiares de oficina administrativa.

Engrasador lava-coches. Estará a las órdenes del empresario o persona que lo represente y se responsabilizará de su cometido, ocupándose además de la conservación, orden y mantenimiento de los aparatos, instalaciones, accesorios propios de la actividad específica y de la limpieza del local.

Auxiliar de engrase y lavado. Estará a las órdenes directas del encargado del servicio, realizando todo cuanto aquél delegue.

CAPÍTULO 6 Prendas de trabajo y complemento

Artículo 19. Prendas de trabajo

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

En garajes y aparcamientos: dos monos o dos pantalones y dos camisas al año, pensando en invierno y verano.

En los servicios de lavado y engrase, se les entregará tres monos o bien tres pantalones y tres camisas y dos pares de botas de goma al año, pensando también, en invierno y en verano.

Estas prendas quedarán en propiedad del trabajador/a para el uso específico para el que están destinadas, sin poder reclamar -la empresa- la entrega de las mismas previa entrega del nuevo vestuario.

Artículo 20. Utilización del garaje o aparcamiento

Los trabajadores/as tendrán derecho -durante las horas de trabajo-, a poder guardar su vehículo en el centro de trabajo, siempre y cuando exista espacio suficiente para ello.

Artículo 21. Servicio militar

Los trabajadores que se incorporen al servicio militar forzoso, siempre que al incorporarse no hubiera solicitado la baja definitiva en la empresa, y que tenga una antigüedad mínima de dos años, tendrán el derecho al 75 por 100 de las pagas de julio y diciembre.

Artículo 22. Jubilación anticipada

El trabajador/a que al cumplir los sesenta años de edad, solicitase la jubilación y tenga una antigüedad mínima de quince años en la empresa, ésta le concederá una compensación económica de carácter extraordinario, equivalente a cuatro meses de salario.

CAPÍTULO 7 Premios, faltas y sanciones

Artículo 23. Recompensas

Con el fin de recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualquier cualidad sobresaliente del personal, estimulando al propio para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, las empresas sujetas a este Convenio, establecerán los correspondientes premios, que podrán ser otorgados individualmente o por grupos.

Para el mejor servicio de la justicia y la máxima eficacia de lo que se pretende, se procurará ponderar estrechamente las circunstancias del caso para que en ningún acto que lo merezca pueda quedar sin premio ni se otorgue a quien verdaderamente no sea acreedor de él.

Artículo 24. Motivos

Se señalan como motivos dignos de premio los siguientes: actos heroicos, actos meritorios, espíritu de servicio, espíritu de fidelidad y afán de superación profesional.

A) Se consideran actos heroicos los que con grave riesgo de su vida o integridad personal realiza un trabajador/a de cualquier categoría con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones, defender bienes de la empresa o con fines análogos.

B) Se estimarán meritorios aquellos actos cuya realización no exija exposición de la vida o integridad, pero sí una voluntad manifiesta extraordinaria, por encima de los deberes reglamentarios, para evitar o vencer una anomalía, en bien del servicio.

C) En los citados A) y B) se considerará como circunstancia que aumenta el mérito del acto el no hallarse éste de servicio o no estar obligado a intervenir, así como la falta notable de medios adecuados y la notable inferioridad en que se hallaba o cualquier otra causa semejante.

D) Consiste el espíritu de servicio en realizar éste no de modo formulario y corriente, sino con entrega total de todas las facultades del interesado, subordinando a ella su comodidad e incluso sus intereses particulares, sin que nadie ni nada se lo exija.

E) El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la empresa durante veinticinco años sin interrupción alguna, ni aún por excedencia voluntaria o licencia sin sueldo superior a dos meses, y sin notas

desfavorables de carácter muy grave en el expediente.

F) Por afán de superación profesional se entenderá la actuación de aquellos trabajadores/as que en lugar de cumplir su misión de modo formulario y corriente, se sientan acuciados a mejorar su formación técnica y práctica para ser más útiles en su trabajo o alcanzar categorías superiores.

G) Con independencia de lo anteriormente señalado se podrán establecer premios para actuaciones en casos concretos, tales como prevención de accidentes de trabajo, rapidez en la urgente prestación de socorros, la conservación y trato del material y utillaje de trabajo, el trato correcto con los demás compañeros, como asimismo el trato correcto y servicial con los clientes, y la introducción de mejoras para incremento de la productividad o economía de la empresa.

Artículo 25. Premios

Los actos realizados por cualquier trabajador/a, así como los premios a que por tales motivos se haya hecho acreedor, se harán constar en su expediente personal, estableciéndose los siguientes premios:

A) Premios en metálico.

B) Becas de estudio o perfeccionamiento.

C) Becas de estudio para hijos del interesado.

D) Viajes de descanso o turismo social.

E) Aumento de las vacaciones hasta el doble de las reglamentarias que le correspondan al interesado sin merma de sus haberes o salarios.

F) Condecoraciones, distintivos o diplomas honoríficos.

G) Cartas de felicitación.

H) Ascensos a puestos de confianza.

I) Propuestas a los organismos competentes para recompensas, tales como nombramiento de productor ejemplar, medalla de trabajo, previsión, etc.

Artículo 26. Constancia

La concesión de los premios previstos, con la excepción de las cartas de felicitación, se hará por la Dirección de la empresa en expediente instruido por la misma, o a iniciativa de los compañeros de trabajo por medio de los Delegados de personal. A todas las concesiones de premios se les dará la mayor publicidad para satisfacción y estímulo del restante personal. Todos los premios deberán constar en el expediente personal del interesado.

Artículo 27. Faltas

Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 28. Leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso no justificado superior a

cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.

b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

c) El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) Falta de aseo y limpieza personal.

f) No atender al público con la debida corrección y diligencia debidas.

g) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa en horas de trabajo.

h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 29. Graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.

2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un período de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o instituciones de previsión. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando, contestando o firmando por él.

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

11. Fumar o encender cerillas, mecheros o cualquier otro aparato análogo dentro de la zona definida reglamentariamente como peligrosa o servir productos a quien esté ejecutando cualquiera de estos actos.

12. La reincidencia en falta leve -excluida la de puntualidad-, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Artículo 30. Muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad de asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, o veinte en un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, siempre que se haga con evidente mala intención o negligencia reiterada.
4. La continuada y habitual falta de aseo o limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
5. La embriaguez habitual.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
7. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
8. Dedicarse a actividades que la empresa hubiese declarado incompatibles en su reglamento de régimen interior o que impliquen competencia hacia la misma.
9. La blasfemia habitual.
10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin autorización del superior.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.
13. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
14. Las derivadas de las causas previstas en el apartado c) del artículo 28 y apartados 3, 6 y 9 del artículo 29 del presente Convenio.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera vez.

Artículo 31. Sanciones

Corresponde a las empresas la facultad de imponer sanciones de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales de carácter general y en el presente Convenio.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- A) Amonestación verbal y amonestación por escrito en las faltas leves.
- B) Inhabilitación temporal por plazo no superior a dos años para pasar a la categoría superior y suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días en las faltas graves.
- C) Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a un mes ni superior a tres; inhabilitación definitiva para pasar a categoría superior, traslado forzoso a otra localidad, sin derecho a indemnización alguna, y despido en las faltas muy graves.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Artículo 32.

Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores/as las sanciones que les sean impuestas. El reglamento de régimen interior -si lo hubiere- determinará los casos y condiciones en que la conducta o actuación del sancionado, posterior a la falta, deberán producir la anulación de notas desfavorables, que en todo caso se considerarán anuladas si tratándose de faltas leves transcurriesen seis meses sin haber reincidido en nueva falta. Si se trata de faltas graves o muy graves, el plazo anteriormente citado se elevará a dos y cinco años respectivamente.

Independientemente de que la inscripción de la falta sea anotada en el expediente, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su Comisión, y, en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO 8 Complementos a la Seguridad Social

Artículo 33. Baja por enfermedad

En los casos de enfermedad común o de accidente no laboral debidamente acreditado por la Seguridad Social, las empresas abonarán a los trabajadores/as la diferencia del importe entre la cantidad percibida en concepto de indemnización por IT y el 100 por 100 del total resultante de la cotización a la Seguridad Social, todo ello a partir de los diez días de la fecha de la baja y hasta un máximo de seis meses al año, siempre que el trabajador/a tenga una permanencia en la empresa superior a un año.

La empresa se reserva el derecho de suprimir la ayuda expresada en el párrafo anterior, cuando del informe del médico libremente designado por la empresa, se deduzca que el trabajador/a abusa de los derechos que le concede la Seguridad Social, lo que implica deslealtad al espíritu que le informa la presente concesión.

Artículo 34. Complemento de hospitalización

En las situaciones de IT, cualquiera que sea la contingencia que se derive si hubiera lugar a hospitalización, las empresas completarán la prestación económica satisfecha por la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario real, tanto durante el citado período de hospitalización como durante el período de espera y observación y el posterior de recuperación si lo hubiere. Tales extremos deberán ser acreditados mediante certificado médico oficial.

Artículo 35. Seguro de vida

La representación económica se compromete en un plazo de sesenta días a partir de la publicación del presente Convenio en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña, a gestionar y formalizar a favor de todos los trabajadores/as de las empresas sujetas al presente Convenio un seguro de accidentes-muerte y/o incapacidad permanente absoluta, ateniéndose respecto a este último a la normativa vigente. En cualquiera de los dos supuestos, muerte o incapacidad permanente absoluta, las causas que lo motiven han de ser consecuencia de accidente laboral y su cuantía será de 2.500.000 ptas. para cualquier contingencia de las dos citadas. Dichas cantidades las cobrarán los beneficiarios o herederos legítimos de las víctimas o accidentados, según las normas vigentes y de Seguridad Social, salvo designación expresa del interesado.

Artículo 36. Revisión médica

Los sindicatos presentes en la deliberación del presente Convenio o las empresas, por mediación de la Asociación Empresarial de Garajes, Aparcamientos y Servicios de la provincia de Tarragona, o por los sindicatos presentes en la deliberación del Convenio, solicitarán anualmente, al Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene, el reconocimiento médico de todos sus trabajadores/as.

La revisión médica se efectuará dentro de la jornada laboral.

Si la revisión se efectuara durante la mañana y el trabajador/a tiene turno de trabajo de tarde se le reducirá la jornada proporcionalmente o se le abonará el tiempo empleado.

Artículo 37. Inaplicación empresarial al presente Convenio

El porcentaje de incremento establecido para el vigente Convenio podrá ser de inaplicación por las empresas que acrediten fehacientemente situación de déficit o pérdida en el ejercicio anterior.

Las empresas deberán comunicar a los representantes legales de los trabajadores, o, en su defecto a sus trabajadores, las razones justificativas de tal decisión. Dicha comunicación se remitirá obligatoriamente por escrito a la Comisión paritaria del Convenio.

Las empresas deberán justificar la situación de pérdida, aportando de la memoria explicativa, balances y cuentas de resultados que previamente hayan sido presentados a los organismos oficiales.

En caso de no proceder a la inculpación por no darse la situación de pérdida y en el supuesto de no existir acuerdo, se elevará comunicado por escrito a la Comisión paritaria, que resolverá dentro de los diez días siguientes.

Los representantes legales de los trabajadores/as están obligados a mantener en la mayor reserva la información recibida, observando respecto a ella, el sigilo profesional correspondiente.

CLÁUSULAS ADICIONALES.

Primera. Derechos sindicales

En todas las empresas donde haya más de diez trabajadores, éstas pondrán a disposición de los mismos, un tablón de anuncios para uso, tanto del Delegado de personal como para el responsable de la sección sindical correspondiente.

Los trabajadores/as dispondrán de facilidades necesarias para celebrar asambleas, dentro de la jornada laboral, reconociéndose a estos efectos, un máximo de ocho horas anuales acumulables a dos horas por trimestre, debiendo preavisar a la empresa con 24 horas de anticipación como mínimo.

En cumplimiento de lo contemplado en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (Boletín Oficial del Estado número 189, de 8 de agosto de 1985), las empresas retendrán de sus salarios la cuota sindical de aquellos que libre y voluntariamente lo soliciten.

Segunda. Contratos

El empresario de conformidad con la Ley 2/1991, de 7 de enero (Boletín Oficial del Estado de 8 de enero de 1991), informará a los representantes sindicales de la empresa de las nuevas contrataciones efectuadas, con el fin de que éstos puedan constatar que se ha seguido los preceptos legales del contrato a la legalidad vigente.

Tercera. Ampliación competencia Comisión paritaria

En relación con la salud laboral, la formación profesional y la solución de conflictos de trabajo, se está a lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña, firmado por los sindicatos UGT, USO y CCOO y la Patronal Fomento del Trabajo Nacional de fecha 7 de noviembre de 1990.

Cuarta. Subida salarial

En el presente Convenio de 1998 se ha pactado un aumento salarial del 3 por 100 sobre la tabla salarial de 1997.

Quinta. Índice de precios al consumo (IPC)

Si a 31 de diciembre de 1998 el índice de precios al consumo, (IPC) sobrepasa, según el Instituto Nacional de Estadística el 3 por 100, se abonará la diferencia en exceso, con carácter retroactivo, a partir del 1 de enero de 1998 proporcionalmente a todos los conceptos de la tabla de salarios, anexo 1.

Sexta. Asimilación de categorías

En caso de asimilar -por las empresas- categorías profesionales del Convenio, el salario a aplicar -a la misma- será el de la categoría inmediata más alta.

Séptima. Redacción del Convenio

Las partes, la empresarial y la social, acuerdan que la redacción del presente Convenio colectivo de trabajo, sea redactado en la lengua catalana, oficial de Cataluña, y en lengua española, idioma de todo Estado español.

ANEXO 1.- Tabla de salarios.

C = Categorías;

SB = Salario base día;

SB30 = Salario base 30 días;

PAD = Plus asistencia día;

PA26 = Plus asistencia 26 días;

PD = Plus desplazamiento día;

PD26 = Plus desplazamiento 26 días;

TM = Total mes 30 días.

C SB SB30 PAD PA26

EMPRESAS DE MÁS DE 301 PLAZAS

Encargado general 2.957 88.710 642 16.692

Coordinador o encargado 2.820 84.600 555 14.430

Auxiliar de aparcamiento 2.672 80.160 460 11.960

Guarda diurno o nocturno 2.672 80.160 460 11.960

Taquillero/a 2.337 70.110 460 11.960

Administrativo/a 2.765 82.950 533 13.858
Auxiliar administrativo/a 2.337 70.110 460 11.960

EMPRESAS DE 151 A 300 PLAZAS

Coordinador o encargado 2.684 80.520 587 15.262
Auxiliar de aparcamiento 2.539 76.170 438 11.388
Guarda diurno o nocturno 2.539 76.170 438 11.388
Taquillero/a 2.337 70.110 438 11.388
Administrativo/a 2.629 78.870 519 13.494
Auxiliar administrativo/a 2.337 70.110 438 11.388

EMPRESAS DE 71 A 150 PLAZAS

Encargado 2.539 76.170 587 15.262
Auxiliar de aparcamiento 2.436 73.080 438 11.388
Guarda diurno o nocturno 2.436 73.080 438 11.388
Taquillero/a 2.337 70.110 438 11.388
Administrativo/a 2.482 74.460 519 13.494

EMPRESAS HASTA 70 PLAZAS

Auxiliar de aparcamiento 2.337 70.110 293 7.618
Guarda diurno o nocturno 2.337 70.110 293 7.618

EMPRESAS DE SERVICIOS DE LAVADO Y ENGRASE DE VEHÍCULOS

Encargado lava-coches 2.539 76.170 332 8.632
Auxiliar lava-coches 2.337 70.110 332 8.632
Aprendiz 1.592 47.760 231 6.006

C PD PD26 TM

EMPRESAS DE MÁS DE 301 PLAZAS

Encargado general 541 14.066 119.468
Coordinador o encargado 541 14.066 113.096
Auxiliar de aparcamiento 541 14.066 106.186
Guarda diurno o nocturno 541 14.066 106.186
Taquillero/a 541 14.066 96.136
Administrativo/a 541 14.066 110.874
Auxiliar administrativo/a 541 14.066 96.136

EMPRESAS DE 151 A 300 PLAZAS

Coordinador o encargado 519 13.494 109.276
Auxiliar de aparcamiento 519 13.494 101.052

Guarda diurno o nocturno 519 13.494 101.052

Taquillero/a 519 13.494 94.992

Administrativo/a 519 13.494 105.858

Auxiliar administrativo/a 519 13.494 94.992

EMPRESAS DE 71 A 150 PLAZAS

Encargado 519 13.494 104.926

Auxiliar de aparcamiento 519 13.494 97.962

Guarda diurno o nocturno 519 13.494 97.962

Taquillero/a 519 13.494 94.992

Administrativo/a 519 13.494 101.448

EMPRESAS HASTA 70 PLAZAS

Auxiliar de aparcamiento 519 13.494 91.222

Guarda diurno o nocturno 519 13.494 91.222

EMPRESAS DE SERVICIOS DE LAVADO Y ENGRASE DE VEHÍCULOS

Encargado lava-coches 519 13.494 98.296

Auxiliar lava-coches 519 13.494 92.236

Aprendiz 519 13.494 67.260
