

- f) Por traslado de domicilio habitual: 2 días.
- g) Por consulta al médico especialista: el trabajador presentará a la empresa el correspondiente volante del médico de cabecera que propone la visita al médico especialista y, a posteriori, el trabajador deberá documentalmente justificar el tiempo empleado en la misma. En la segunda visita al especialista y posteriores, con el justificante del mismo será suficiente.
- h) 2 días en los casos de enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- i) 1 día de permiso al año. La empresa y los trabajadores acordarán, de mutuo acuerdo, la fecha de disfrute de dicho día.

Artículo 33

33.1 Gratificaciones a los jubilados

El personal que, llevando 10 años al servicio de la empresa, se jubile entre los 60 y los 65 años (entendiéndose que se extingue este derecho una vez transcurridos 90 días naturales desde el cumplimiento de esta última edad) percibirá de la misma una gratificación por una sola vez, de acuerdo con las siguientes tablas:

- 432.200 pesetas, si se jubila a los 60 años.
374.900 pesetas, si se jubila a los 61 años.
296.800 pesetas, si se jubila a los 62 años.
239.500 pesetas, si se jubila a los 63 años.
182.200 pesetas, si se jubila a los 64 años.
142.700 pesetas, si se jubila a los 65 años.

Se establece la jubilación obligatoria a los 65 años.

33.2 Jubilación

Se podrá pactar individual y libremente entre la empresa y trabajador la jubilación especial de éste a los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real decreto 14/1981, de 20 de agosto, y el Real decreto 2705/1981, de 19 de octubre, que complementan y desarrollan el Acuerdo nacional de empleo.

Artículo 34

Servicio militar

Los trabajadores que se incorporen al servicio militar forzoso o prestación social sustitutoria y que lleven un mínimo de 1 año al servicio de la empresa percibirán, en las fechas normales de su devengo, las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, que venzan durante su permanencia en filas, siempre que al incorporarse no hubiesen solicitado la baja definitiva.

Artículo 35

Al trabajador que se encuentre en situación de IT por enfermedad común, la empresa le complementará el abono de la prestación económica por dicho concepto hasta el 95% del salario de Convenio, con un tope de 33 días, y en la segunda baja, a partir del día 31 y hasta el día 60, el 90%, dentro del año de la vigencia del Convenio.

En los casos de accidente laboral se percibirá el 100%, así como en las enfermedades que requieran hospitalización, mientras dure ésta y el período postoperatorio sin hospitalización, con un límite de 50 días y siempre que haya existido intervención quirúrgica, excluyéndose las operaciones quirúrgicas menores, según cuadro-baremo (ver anexo).

Artículo 36

Excedencias

El trabajador fijo de plantilla con una antigüedad en la empresa al menos de 1 año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de 5 años, con el alcance, incompatibilidades y demás

circunstancias que se establecen en la ordenanza laboral del ramo y la legislación vigente, sin que, en ningún caso, se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada.

Artículo 37

Seguro de invalidez y muerte

Las empresas afectadas por este Convenio se comprometen, dentro de los 90 días siguientes al registro del presente Convenio, a hacer un seguro de accidentes para el caso de invalidez o muerte para todos los trabajadores afectados por este Convenio, asegurando un capital de 5.004.025 pesetas por trabajador.

Los riesgos que se produzcan con ocasión o como consecuencia del trabajo, se cubrirán con arreglo al siguiente desglose:

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

Artículo 38

Acuerdo interprofesional de Cataluña

A efectos de solución de los conflictos colectivos que pudieran originarse, ambas partes negociadoras, en representación de trabajadores y empresas, se someten expresamente a los procedimientos de mediación y conciliación regulados en el Acuerdo interprofesional de Cataluña de 7 de noviembre de 1990, publicado en el DOGC de 23 de enero de 1991, subordinándose su operatividad a la aplicación del correspondiente reglamento de funcionamiento y posterior constitución del Tribunal Laboral, previsto en el artículo 3.1 del citado Acuerdo.

En relación con la salud y seguridad laboral, la formación laboral y la solución de los conflictos de trabajo, se estará a lo establecido en el Acuerdo interprofesional de Cataluña, firmado por los sindicatos CCOO y UGT y la patronal Fomento del Trabajo Nacional, de fecha 7 de noviembre de 1990, y posteriores ampliaciones.

En lo relativo a salud laboral y formación profesional, ambas partes aceptan el contenido del Acuerdo, desarrollando el mismo en función de las características específicas del sector.

Artículo 39

Canon sindical

Con el objeto de sufragar los gastos ocasionados en la negociación del presente Convenio, las empresas descontarán de la retribución de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación la cantidad de 3.500 pesetas, por cada trabajador, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato, que deberá ser ingresada a nombre de las organizaciones sindicales intervinientes en la negociación y en la cuenta que se designe.

La citada cantidad se descontará únicamente a aquellos trabajadores que comuniquen a la empresa su expresa conformidad por escrito, hasta 3 meses después de la publicación del Convenio en el boletín oficial correspondiente.

La cantidad resultante se distribuirá entre las organizaciones sindicales que han participado en la negociación del Convenio en proporción al número de representantes en la Comisión Negociadora, es decir, paritariamente.

Artículo 40

Fomento de empleo

Se estima que es preciso aplicar con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación

vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta en otra empresa y en régimen de pluriempleo.

Artículo 41

Cláusula de descuelgue

Aquellas empresas que, por razones económico-financieras no pudiesen hacer frente, en todo o en parte, a los incrementos salariales pactados en el presente Convenio colectivo, podrán acogerse a la no aplicación de la totalidad o parte de los mismos, cuando así lo acuerde la Comisión Paritaria del Convenio.

La empresa que pretenda acogerse al presente artículo deberá iniciar el correspondiente expediente de solicitud, dirigido a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de garajes, servicios de aparcamientos, lavados y engrases de la provincia de Barcelona.

La Comisión Paritaria solicitará a la empresa toda la documentación que considere necesaria; ésta será sometida a estudio y comprobación por la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria podrá acordar la no aplicación, en todo o en parte, del incremento salarial previsto en el Convenio colectivo, durante qué período y en qué condiciones se vuelve a producir la aplicación en su totalidad del Convenio.

La Comisión Paritaria del Convenio colectivo deberá emitir informe en el plazo máximo de 30 días desde el momento en que la empresa aporte la documentación solicitada por la Comisión Paritaria.

En caso de no existir acuerdo en la Comisión Paritaria, las partes se someterán a los mecanismos de mediación previstos en el Tribunal Laboral de Cataluña.

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

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

Artículo 42

Formación continua

Las partes firmantes valoran la importancia del Acuerdo nacional de formación continua firmado a 16 de diciembre de 1992 entre las organizaciones patronales y sindicales más representativas (CEOE, CEPYME, UGT, CIG y CCOO).

Por todo ello se comprometen a fomentarla conjuntamente.

Para tal fin se creará una Comisión Paritaria del sector, que tendrá una composición de ocho miembros, cuatro de la representación patronal y cuatro de la representación sindical; esta Comisión se constituirá como máximo a los 2 meses de la firma del Convenio.

La Comisión Paritaria de la provincia de Barcelona tendrá como funciones:

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

Informar, orientar y promover los planes agrupados en el ámbito de la provincia de Barcelona.

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

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