

Segunda.—Destajos, primas y tareas.

La modalidad de trabajo a destajo, prima o tareas, será de libre ofrecimiento por la Empresa y voluntaria aceptación por el trabajador. La contraprestación económica, en estas modalidades de trabajo será fijada en todo caso, de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

Tercera.—Contrato de relevo:

En el ámbito del Convenio serán aplicables las disposiciones que se establecen para el contrato de relevo en la Ley 32/1984, de 2 de agosto, desarrollada por el Real Decreto 1991/1984, de 31 de diciembre.

Cuarta.—Jubilación a los sesenta y cuatro años:

A los efectos de la jubilación a los sesenta y cuatro años, prevista en el artículo 12 del Acuerdo interconfederal y siempre que se modifique en lo necesario el Real Decreto-ley 11/1981, de 20 de agosto, y el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, la partes firmantes acuerdan facilitar la jubilación a los sesenta y cuatro años de edad y la simultánea contratación por parte de la Empresa de desempleados registrados en la Oficina de Empleo, en número igual a las jubilaciones anticipadas que se produzcan por cualquiera de las modalidades de contrato vigente en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial con un período mínimo de duración, en todo caso, superior al año y tendiendo al máximo legal previsto.

Quinta.—Despacho Comité de Empresa:

La Dirección de la Empresa, acondicionará una sala o despacho, para que el Comité de Empresa o Delegados de Personal puedan ejercer las labores correspondientes a su actividad sindical.

ANEXO I**Personal oficina:**

Director general: 282.993 pesetas.
 Director Departamento: 254.694 pesetas.
 Jefe Delegación: 226.395 pesetas.
 Titulado superior: 198.096 pesetas.
 Titulado medio: 164.136 pesetas.
 Analista Informática: 175.456 pesetas.
 Jefe de Departamento: 147.157 pesetas.
 Jefe 1.ª Administrativo: 143.761 pesetas.
 Jefe 2.ª Administrativo: 141.497 pesetas.
 Oficial 1.ª Administrativo: 139.686 pesetas.
 Oficial 2.ª Administrativo: 121.688 pesetas.
 Promotor Publicitario: 101.878 pesetas.
 Auxiliar 1.ª Administrativo: 97.180 pesetas.
 Auxiliar 2.ª Administrativo: 94.916 pesetas.
 Telefonista: 105.274 pesetas.

Personal operario de montaje y fijación:

Encargado: 117.000 pesetas.
 Oficial 1.ª: 112.971 pesetas.
 Oficial 2.ª: 110.368 pesetas.
 Oficial 3.ª: 106.858 pesetas.
 Especialista: 105.274 pesetas.
 Peón: 101.878 pesetas.

Personal Subalterno y de Oficios varios:

Ordenanza: 105.274 pesetas.
 Cobrador: 105.274 pesetas.
 Mozo: 98.000 pesetas.
 Limpiadora: 357 pesetas/hora.

ANEXO II**Primas de montaje y desmontaje:**

La tabla de primas para el año 1993, queda congelada con los valores pactados para el ejercicio 1992.

El valor de las primas para el año 1994, serán las vigentes en 1993, incrementadas con el IPC más 1 punto.

En caso de comoda del personal de montaje y fijación, que realicen trabajos por la tarde, se fija un importe máximo de 1.100 pesetas.

El desplazamiento de más de 25 kilómetros se incrementará en un 25 por 100.

Los trabajos extras serán negociados con la Empresa antes de su realización.

20702 RESOLUCION de 14 de julio de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continuada para las Actividades Agrarias, Forestales y Pecuarias.

Visto el texto del Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continuada para las Actividades Agrarias, Forestales y Pecuarias, que fue suscrito con fecha 1 de junio de 1993, de una parte por la Asociación Agraria-Jóvenes Agricultores (ASAJA), la Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos (COAG) y la Unión de Pequeños Agricultores (UPA) y, de otra, por la Federación de Trabajadores de la Tierra de la UGT (FTT-UGT) y la Federación del Campo de CC.OO. (CC.OO. del Campo) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo Nacional en el correspondiente Registro de este Centro directivo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 14 de julio de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO NACIONAL SOBRE FORMACION PROFESIONAL CONTINUA EN EL SECTOR DE ACTIVIDADES AGRICOLAS, FORESTALES Y PECUARIAS

Exposición de motivos.

Artículo 1: Formación continua.
 Artículo 2: Ambito territorial.
 Artículo 3: Ambito personal.
 Artículo 4: Ambito temporal.
 Artículo 5: Tipos de planes de formación.
 Artículo 6: Contenido de los planes de formación.
 Artículo 7: Comisión Paritaria Sectorial.
 Artículo 8: Tramitación de los planes de formación: Planes de formación de Empresa.
 Artículo 9: Planes de formación agrupados.
 Artículo 10: Planes de formación sectoriales.
 Artículo 11: Permisos individuales de formación.
 Artículo 12: Naturaleza del Acuerdo.

Exposición de motivos

La formación profesional, en su conjunto, tanto la continua como la inicial, constituye un valor estratégico prioritario ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en que estamos inmersos. El futuro de las actividades agrícolas, forestales y pecuarias, depende, en gran parte, de las cualificaciones de la población activa, tanto de los trabajadores como de los empresarios, especialmente los de pequeñas y medianas Empresas y, por ello, la formación profesional de calidad constituye una verdadera inversión.

Para el sector de actividades agrícolas, forestales y pecuarias este valor estratégico de la formación se hace más evidente debido a las especiales características del mismo: La gran cantidad de pequeñas y medianas Empresas, el carácter estacionario de muchas de las actividades agrarias, forestales, pecuarias del sector, la insuficiente y a veces inadecuada oferta reglada que ha existido hasta ahora y la baja cualificación media de sus trabajadores.

Por ello es necesario abordar el sector de forma global, buscando soluciones de conjunto, que nos permita modernizar las explotaciones y las Empresas, haciendo competitivo el sector en el marco del Mercado Unico Comunitario, lo que exige desarrollar medidas de formación continua cuyas funciones principales fueron señaladas por la Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas sobre formación profesional permanente (5 de junio de 1989):

1. Una función de adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y, por tanto, de mejora de las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de las Empresas y de su personal.

2. Una función de promoción social que permita a los trabajadores evitar el estancamiento en su cualificación profesional y mejorar su situación.

3. Y una función preventiva para anticipar las posibles consecuencias negativas de la realización del mercado interior y para superar las dificultades que deben afrontar los sectores y las Empresas en curso de reestructuración económica o tecnológica.

La política de formación continua debe, pues, proporcionar a los trabajadores de nuestro sector un mayor nivel de cualificaciones necesarias para:

1. Promover el desarrollo personal y profesional, y la prosperidad de las explotaciones agrarias y Empresas y de los trabajadores en beneficio de todos.

2. Contribuir a la eficacia económica, mejorando la competitividad de las Empresas y explotaciones agrarias.

3. Adaptarse a los cambios motivados, tanto por procesos de innovación tecnológica, como por nuevas formas de organización del trabajo.

4. Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo de nuevas actividades económicas.

Para cumplir estos objetivos es necesario aprovechar al máximo los recursos disponibles, e incluso incrementarlos, y gestionarlos de forma razonable sobre la base de las necesidades de las Empresas y del sector estimulando, por ejemplo, la formación transversal común a diferentes actividades del sector. Al mismo tiempo habrá que dotarse de modelos que faciliten la formación de trabajadores con el fin de conseguir una formación de calidad.

Por otra parte, en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a la promoción y formación profesional como medida incentivadora para su cualificación profesional.

Por todo ello, las Organizaciones firmantes, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua en las Empresas de este sector, suscriben el presente Acuerdo de Formación Continua en el ámbito de las actividades agrícolas, forestales y pecuarias, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan en el sector, al amparo del Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 de diciembre de 1992 y como desarrollo del mismo en el referido ámbito.

El Acuerdo Sectorial de Formación Continua en las actividades agrícolas, forestales y pecuarias se regirá por las siguientes normas:

Artículo 1. Formación continua.—A los efectos de este Acuerdo se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las Empresas, a través de las modalidades previstas en el mismo y en el Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 de diciembre de 1992, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las Empresas con la formación individual del trabajador.

La Comisión Paritaria Sectorial podrá proponer la incorporación a este Acuerdo de otras acciones formativas que hayan sido establecidas por la Comisión Paritaria Estatal de Formación Continua o sean fruto de la experiencia acumulada en el sector.

Art. 2. Ambito territorial.—El presente Acuerdo será de aplicación a todo el territorio estatal.

Art. 3. Ambito personal.—1. Quedarán sujetas al campo de aplicación de este Acuerdo todas las Organizaciones Empresariales y Profesionales Agrarias, así como las Empresas, cuyas actividades productivas se desarrollen en el sector de las actividades agrarias, forestales y pecuarias efectúen acciones formativas en sus respectivos ámbitos y estén dirigidas a los trabajadores ocupados, de conformidad con el contenido de este Acuerdo.

2. Las Organizaciones y Empresas que no deseen acogerse a este Acuerdo podrán desarrollar las acciones formativas a través de los procedimientos generales, en vigor en cada momento.

Art. 4. Ambito temporal.—1. El Acuerdo entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su firma.

2. El Acuerdo durará hasta el 31 de diciembre de 1996, fecha en que caducará sin necesidad de denuncia.

3. No obstante lo anterior, las partes de modo expreso podrán acordar la prórroga o prórrogas del mismo en las condiciones que en ese acto decidan. La prórroga del Acuerdo Nacional de Formación de 16 de diciembre de 1992 no producirá la prórroga automática del presente, sino que deberá acordarse expresamente.

Art. 5. Tipos de planes de formación.—Las acciones formativas amparadas por el presente Acuerdo podrán desarrollarse dentro de alguno de los siguientes ámbitos:

1. Planes sectoriales. Son aquellos que, promovidos a iniciativa de cualquiera de las organizaciones sindicales empresariales o profesionales agrarias representativas en el sector se refieran a ocupaciones o cuali-

ficaciones de interés común o general para los distintos subsectores agrícolas, forestales y pecuarios.

2. Planes agrupados. Son aquellos destinados a atender las necesidades derivadas de la formación continua de un conjunto de Empresas y explotaciones agrarias que agrupen al menos a 200 trabajadores o, que ocupando a más de 200, decidan incorporar su plan de formación a este plan agrupado.

3. Planes de Empresa. Son aquellos promovidos por Empresas de más de 200 trabajadores.

Art. 6. Contenido de los planes de formación.—Todos los planes de formación, cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar, como mínimo, lo siguiente:

- A) Objetivos y contenidos de las acciones a desarrollar.
- B) Colectivo afectado por categorías o grupos profesionales y número de participantes.
- C) Calendario de ejecución y lugares de impartición.
- D) Instrumentos de evaluación previstos.
- E) Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipos de acciones y colectivos.
- F) En su caso la estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la Empresa o por el conjunto de Empresas afectadas.

Art. 7. Comisión paritaria sectorial.

7.1 Constitución. Se constituirá una Comisión Paritaria Sectorial para las actividades agrícolas, forestales y pecuarias, que estará compuesta por seis representantes de las Organizaciones Profesionales Agrarias y seis representantes de Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo.

7.2 Funciones. La Comisión Paritaria Sectorial tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

1. Velar por el cumplimiento de este Acuerdo sectorial, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Acuerdo nacional de Formación Continua.

2. Establecer criterios orientativos para la elaboración de los Planes de Formación Continua sectoriales, de Empresa y agrupados, que afectarán exclusivamente a las siguientes materias:

a) Prioridades respecto a las acciones de formación continua a desarrollar, que se pondrán en conocimiento de la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

b) Orientación respecto a los colectivos de trabajadores preferentemente afectados por dichas acciones,

c) Elaboración de un censo de los Centros disponibles para impartir la formación: Propios, públicos, privados o asociados. En su caso, la Comisión promoverá la creación y puesta en marcha de Centros asociados o propios para el sector con la participación, si procede, de las correspondientes Administraciones Públicas.

3. Resolver las discrepancias que pudieran surgir con la representación legal de los trabajadores respecto del contenido del Plan de Formación elaborado por una Empresa, siempre que ésta o la representación de los trabajadores en ella así se lo requiera.

4. Aprobar las solicitudes de los planes de formación continua de carácter sectorial o de los agrupados de Empresa y elevarlos para su financiación a la Comisión Mixta Estatal de Formación.

5. Tramitar y elevar a la Comisión Mixta Estatal de Formación los planes de formación continua de las Empresas de más de 200 trabajadores.

6. Administrar y distribuir los fondos disponibles para la financiación de las acciones de la formación continua en el sector. La Comisión Paritaria Sectorial podrá establecer prioridades respecto a la financiación de los planes subsectoriales de formación, atendiendo a criterios de proporcionalidad, volumen de empleo, ocupación, aportación a la Seguridad Social y nivel medio de cualificación de las personas ocupadas en los distintos ámbitos.

7. Elaborar estudios e investigaciones acerca de las necesidades de formación profesional en el sector. A tal efecto, se tendrá en cuenta la información disponible en los Ministerios, especialmente, de Trabajo y Seguridad Social, Educación y Ciencia y Agricultura, Pesca y Alimentación, así como los resultados del Estudio Sectorial realizado por el INEM con la participación del Sector.

8. Emitir informes a su iniciativa o en aquellos casos en que se le solicite respecto a los temas de su competencia.

9. Ejecutar los acuerdos de la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua y de la Comisión Tripartita Nacional.

10. Promover el Ente jurídico de composición paritaria, de ámbito estatal, con capacidad jurídica y de obrar, cuyo objeto sea, entre otros,

el fomento de la formación profesional en el Sector de las actividades agrícolas, forestales y pecuarias.

La Comisión Paritaria Sectorial se constituirá en órgano de gobierno de este Ente jurídico de composición paritaria, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo Tripartito en materia de Formación Continua de los trabajadores ocupados (artículo 3.º).

11. Estimular la realización de estudios subsectoriales para el análisis y la definición de las necesidades de cualificación de su subsector como mejor forma de adaptar la oferta de formación profesional a la realidad de las Empresas y explotaciones agrarias de los subsectores.

12. Fomentar iniciativas para el desarrollo de planes sectoriales de interés común para todas las Empresas y explotaciones agrarias.

13. Realizar una Memoria anual sobre la aplicación de este Acuerdo bipartito de formación continua en el sector de las actividades agrícolas, forestales y pecuarias.

14. Y cuantas sean necesarias para desarrollar las actividades y funciones asignadas.

Art. 8. Tramitación de los planes de formación.—Planes de formación de Empresa. Las Empresas que deseen financiar con cargo a este Acuerdo su plan de formación deberán:

a) Establecer el período de duración del plan que, con carácter general será anual. Sólo se podrán autorizar planes plurianuales cuando concurran circunstancias específicas que deberán justificarse ante la Comisión Paritaria Sectorial.

b) Someter el plan a información de la representación legal de los trabajadores, a quien se facilitará la siguiente documentación:

Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior.

Orientaciones generales sobre el contenido del plan formativo (objetivos, especialidades, denominación de cursos...)

Calendario de ejecución.

Colectivos por categoría/grupos profesionales a los que afecte dicho plan.

Medios pedagógicos y lugares donde impartir el plan.

Criterios de selección.

La representación legal de los trabajadores deberá emitir su informe en el plazo de diez días a partir de la recepción de la documentación.

Si surgieran discrepancias respecto al contenido del plan de formación se abrirá un plazo de quince días a efectos de dilucidar las mismas entre la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores.

De mantenerse las discrepancias transcurrido dicho plazo, cualquiera de las partes podrá requerir la intervención de la Comisión Paritaria Sectorial, que se pronunciará exclusivamente sobre tales discrepancias.

c) Presentar el plan de formación a la Comisión Paritaria Sectorial para que ésta lo tramite y eleve a la Comisión Mixta Estatal quien debe aprobar su financiación.

d) Antes del comienzo de las acciones formativas deberá remitirse a la representación legal de los trabajadores en la Empresa la lista de los participantes en dichas acciones formativas.

Con carácter trimestral las Empresas informarán a la representación legal de los trabajadores de la ejecución del plan de formación.

Igualmente las Empresas con carácter anual informarán a la Comisión Paritaria Sectorial en los términos en que reglamentariamente se disponga. De dicho informe se dará traslado a la Comisión Mixta Estatal.

Art. 9. Planes de formación agrupados.

a) Los planes agrupados habrán de presentarse, en el modelo que se acuerde, para su aprobación ante la Comisión Mixta Sectorial.

b) La Comisión Paritaria Sectorial, en su caso, dará traslado de la aprobación del plan agrupado a la Comisión Paritaria Estatal de Formación Continua, para su financiación.

c) De las acciones formativas solicitadas se informará a la representación legal de los trabajadores en la Empresa correspondiente.

Asimismo, antes de iniciarse las acciones formativas, la Empresa informará a la representación legal de los trabajadores de la resolución recaída.

d) La ejecución de las acciones aprobadas de conformidad con el procedimiento señalado serán desarrolladas bien directamente, bien mediante conciertos, por los titulares del correspondiente plan agrupado.

Art. 10. Planes de formación sectoriales.—A los efectos de su tramitación los Planes sectoriales seguirán el mismo procedimiento contemplado en el artículo anterior referido a los Planes de formación agrupados.

Art. 11. Permisos individuales de formación.—A los efectos previstos en este Acuerdo, las organizaciones firmantes establecen un régimen de permisos individuales de formación en los siguientes términos:

1. Ambito objetivo. Las acciones formativas para las cuales puede solicitarse permiso de formación deberán:

a) No estar incluidas en el plan de formación de las Empresas o agrupado.

b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador.

c) Estar reconocidas por una titulación oficial.

d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones que no se correspondan con la formación presencial.

2. Ambito subjetivo. Los trabajadores ocupados que cumplan los siguientes requisitos:

a) Tener una antigüedad de, al menos, un año en el sector, del cual tres meses, al menos, en la Empresa en la que actualmente presta sus servicios.

b) Presentar por escrito ante la Dirección de la Empresa la correspondiente solicitud de permiso, con una antelación mínima de tres meses, antes del inicio de la acción formativa.

En dicha solicitud se hará constar el objetivo formativo que se persigue, calendario de ejecución (horario lectivo, períodos de interrupción, duración,...), y lugar de impartición.

Se informará de las solicitudes recibidas a la representación legal de los trabajadores.

3. Resolución de las solicitudes. La Empresa deberá resolver en el plazo de treinta días, a partir de la recepción de la solicitud que se le presente con arreglo a lo estipulado en este artículo.

A fin de valorar tal solicitud, la Empresa podrá tener en cuenta necesidades productivas y organizativas de la misma, para lo que recabará la opinión de la representación legal de los trabajadores, así como que el disfrute de los permisos no afecte significativamente la realización del trabajo en la Empresa.

Asimismo, tendrán prioridad para disfrutar el permiso de formación aquellos trabajadores ocupados que, cumpliendo los requisitos establecidos anteriormente, no hayan participado en una acción formativa de las contempladas en este Acuerdo en el plazo anterior de doce meses.

La Comisión Paritaria Sectorial, de conformidad con los criterios establecidos por la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, determinará el porcentaje de trabajadores que, de modo simultáneo, podrán ejercitar el derecho al permiso individual de formación en relación con la plantilla o las categorías/grupos profesionales de las Empresas.

En caso de denegación de la solicitud por parte de la Empresa, aquélla habrá de ser motivada.

La Empresa informará de la misma al trabajador y a la representación legal de los trabajadores en la Empresa.

El Plan de formación de la Empresa o, en su caso, el agrupado, establecerá prioridades a efectos del disfrute de los permisos de formación en los supuestos de concurrencia de solicitudes de tales permisos.

4. Concedido el permiso de formación por el empresario, el trabajador formulará solicitud a la Comisión Paritaria Sectorial Estatal de Formación Continua a efectos de la concesión de la financiación del permiso. De la solicitud se informará a la Comisión Mixta Estatal.

Si ésta se denegara, el trabajador podrá ejercer el permiso de formación sin remuneración, suspendiendo su contrato de trabajo por el tiempo equivalente al del citado permiso.

5. El trabajador que haya disfrutado de un permiso de formación deberá, a la finalización del mismo, acreditar el grado de aprovechamiento obtenido mediante la correspondiente certificación.

La utilización del permiso de formación para fines distintos a los señalados se considerará como infracción al deber laboral de buena fe.

6. Duración del permiso retributivo de formación. El permiso retributivo de formación tendrá una duración de 150 horas de jornada, en función de las características de la acción formativa a realizar.

7. Remuneración. El trabajador que disfrute de un permiso retributivo de formación, con arreglo a lo previsto en este artículo, percibirá durante el mismo una cantidad equivalente al salario medio establecido en el Convenio Colectivo correspondiente para su categoría o grupo profesional.

Dicha cantidad, así como las cotizaciones debidas por el trabajador durante el período correspondiente, serán financiadas a través de la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

Art. 12. Naturaleza del Acuerdo.—1. Lo pactado en este Acuerdo sectorial tendrá la naturaleza conferida por el artículo 83.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a los acuerdos sobre materias concretas. En consecuencia, este Acuerdo sectorial no necesitará ser insertado en los respectivos Convenios para que sea de aplicación general al sector de las actividades agrícolas, forestales y pecuarias.

2. No obstante lo señalado en el apartado anterior, a efectos de impulsar la implementación de lo allí estipulado, las organizaciones sindicales de FTT-UGT y CC.OO. del Campo y las organizaciones profesionales agrarias ASAJA, COAG y UPA podrán aportar los oportunos criterios y planteamientos a través de sus respectivos Organos de Dirección.

20703 RESOLUCION de 14 de julio de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio.

Visto el texto del Convenio Colectivo estatal de Estaciones de Servicio (código de Convenio número 9901995), que fue suscrito con fecha 16 de junio de 1993, de una parte, por la Confederación Nacional de Estaciones de Servicio y la Asociación de Gestores de Estaciones de Servicio, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por la Federación Estatal de Energía de CC.OO. y la Federación Estatal de Industrias Afines de UGT, en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 14 de julio de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO ESTATAL DE ESTACIONES DE SERVICIO 1993

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—Este Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado.

Art. 2.º *Ámbito funcional*.—Es de aplicación este Convenio a todas las Empresas y trabajadores comprendidos en el ámbito funcional regulado en el artículo 3.º de la Ordenanza Laboral de Estaciones de Servicio de 27 de noviembre de 1976, incluidos en el ámbito territorial de este Convenio.

Art. 3.º *Ámbito temporal*.—Este Convenio tendrá una duración mínima de doce meses. En consecuencia, se aplicará con carácter retroactivo al 1 de enero de 1993 hasta el 31 de diciembre.

El presente Convenio se entenderá tácitamente prorrogado si no es denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de su caducidad, mediante escrito notificadorio dirigido a la otra parte.

Para el año 1993, se establece un aumento del 5 por 100 sobre todos los conceptos salariales.

Revisión salarial.—Una vez que se conozca el Índice de Precios al Consumo para el año 1993, establecido por el INE, se efectuará una revisión salarial en todo lo que exceda del 4,5 por 100, que se aplicará con carácter retroactivo al 1 de enero de 1993, sobre las tablas que figuran en el presente Convenio.

Art. 4.º *Garantías «ad personam»*.—Se respetarán todas las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, entendiéndose como cantidades líquidas y mantenidas estrictamente «ad personam».

Se respetarán en todo caso las condiciones más beneficiosas que vengan establecidas por disposición legal o costumbre inveterada.

Art. 5.º *Clasificación profesional*.—El Auxiliar y el Oficial de segunda Administrativo, después de desempeñar el puesto durante cuatro años sin haber ascendido de categoría, devengará el sueldo de la categoría inmediatamente superior.

La definición de Expendedor establecida en el artículo 14 de la Ordenanza Laboral de Estaciones de Servicio se sustituye por la siguiente definición: «El Expendedor es el que se dedica al suministro de gasolina, gasóleos y derivados y todos los repuestos relacionados con el automóvil y hielo, realizando el cobro de los mismos, atendiendo al mantenimiento normal que requieran los clientes, tal y como usualmente lo han venido realizando hasta ahora, así como las liquidaciones del turno dentro de su jornada de trabajo y aquellos otros cometidos de conservación, limpieza y mantenimiento de los elementos y lugares de trabajo, con excepción de los servicios y jardinería».

Los productos específicos no mencionados anteriormente se seguirán vendiendo en las estaciones de servicio por los Expendedores, previo acuerdo de ambas partes o por la propia voluntad del trabajador.

Esto no será obstáculo para que la Empresa pueda contratar a otro trabajador para vender estos productos específicos y repuestos del automóvil, que en ningún caso suministrará gasolinas o gasóleos.

La definición de Encargado de Turno establecida en el artículo 14 de la Ordenanza Laboral de Estaciones de Servicio se sustituye por la siguiente definición: «Es el que, a las órdenes inmediatas del Encargado General, Gerente o propietario, y con mando sobre el resto del personal operario de la Estación, vigila sus trabajos, recibe los suministros de toda clase y efectúa la distribución de los mismos. Si esta labor fuera encomendada a otro trabajador de inferior categoría, éste quedaría exento de responsabilidad por los perjuicios que se ocasionen en el ejercicio de estas funciones, salvo voluntad maliciosa o conducta negligente».

La denominación regulada por la Ordenanza Laboral en su artículo 14, grupo III, Aprendices, se sustituye por la siguiente definición: «Son los que, a la par que prestan sus servicios atendiendo al mantenimiento normal que requieran los clientes, tales como limpieza de parabrisas, verificación de presión de neumáticos y niveles de aceite y agua, aprenden el oficio de Expendedor, sin que ello implique disminución de las obligaciones del Expendedor».

Art. 6.º *Penosidad*.—Los trabajos de limpieza en el interior de tanques, calderas o cualquier depósito dedicados al almacenamiento de carburantes no podrán ser desempeñados por personal incluido en el presente Convenio Colectivo.

Art. 7.º *Prendas de trabajo*.—Las Empresas quedan obligadas a proporcionar a sus trabajadores prendas de trabajo en el número y forma siguiente:

Dos monos o uniformes.

Dos camisas y dos pantalones para el verano.

Un par de zapatos, un par de playeras y un par de botas.

Una chaqueta de cuero cada tres años o prendas de abrigo cada dos años.

Para aquellas personas que trabajen en lugares grasos o húmedos se les proporcionará tres monos o prendas similares y tres pares de zapatos o botas anualmente.

Todo ello se entregará en el primer semestre.

La sigla o nombre de la Empresa se colocará en la parte superior del bolsillo izquierdo del mono, camisa o cazadora, y nunca en la espalda.

El uso de la gorra se acomodará a las normas en vigor.

Las prendas de trabajo serán de uso individual y se consideran como pertenecientes a la Empresa hasta su caducidad en los tiempos que se expresa, debiendo ser utilizadas exclusivamente para el servicio de la misma. El color de la prenda estará dentro de la gama gris, azul y crema, excepto en el área ex monopolio, en que tendrán los colorés propios de las Compañías distribuidoras.

Las modificaciones del anterior concepto de uniformidad expresada en este artículo en el área del monopolio con fines publicitarios ajenos a la Empresa, por decisión o conveniencia de ésta, serán objeto de negociación entre Empresa y trabajadores.

Art. 8.º *Retribuciones*.—Serán de aplicación las retribuciones establecidas en las tablas adjuntas, que representan un 5 por 100 de subida respecto a las retribuciones existentes con anterioridad a este Convenio.

Las citadas retribuciones deberán abonarse entre el 1 y el 5 de cada mes.

Dicho incremento fijado como la hipotética revisión salarial lo será con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1993 para todos los trabajadores en alta durante la vigencia del Convenio, afectados por el mismo, y para todo el período en que, durante ese año, hayan estado en activo en la Empresa, aun cuando la determinación de los porcentajes a aplicar se afecte con posterioridad a la extinción de su relación laboral.

Art. 9.º *Pagas extraordinarias*.—Los trabajadores comprendidos en este Convenio percibirán anualmente doce pagas o mensualidades, más tres pagas extraordinarias de treinta días de salario base de Convenio, más plus de antigüedad.

Estas tres pagas se abonarán en las fechas siguientes:

1.º Del 1 al 15 de marzo.

2.º Del 1 al 30 de junio (de vacaciones).

3.º Del 1 al 15 de diciembre (de Navidad).

Art. 10. *Complemento de trabajo nocturno*.—El complemento regulado por el artículo 63 de la Ordenanza de Trabajo para Estaciones de Servicio se fija en el 30 por 100 de salario base por Expendedor y noche efectivamente trabajada.