

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.

Art. 11. *Quebranto de moneda.*—Todo el personal que sea responsable del manejo de dinero efectivo recibirá anualmente, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 66.150 pesetas, cantidad que deberá hacerse efectiva en doce mensualidades.

Aquellos trabajadores que vinieran cobrando una cuantía superior a la anteriormente citada se les mantendrá la cuantía, incrementada en un 5 por 100 durante 1993.

Art. 12. *Desplazamiento de vehículos.*—El trabajador que con autorización y por orden de la Empresa y con el correspondiente permiso de conducir, se dedica al desplazamiento de coches entre las distintas secciones (engrase, lavadero, aparcamiento, etc.), dentro de la misma estación de servicio, percibirá un plus del 5 por 100 de su salario de Convenio por cada día efectivo de trabajo.

Art. 13. *Seguridad Social.*—En los casos de incapacidad temporal para el trabajo por accidente, las Empresas afectadas por este Convenio se comprometen a completar las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el importe del salario real del trabajador que cause baja por este motivo.

Y en caso de ILT por enfermedad con hospitalización, las Empresas complementarán hasta el 100 por 100 durante los quince primeros días de dicha hospitalización.

En caso de ILT por las enfermedades que a continuación se relacionan, las Empresas complementarán hasta el 85 por 100 de la base de cotización en los días comprendidos entre el decimoprimer al vigésimo de baja; del vigésimo primero hasta un máximo de noventa días, las Empresas complementarán hasta el 100 por 100 de la base de cotización.

Las enfermedades a que hace referencia el párrafo anterior son las que a continuación se relacionan, y tienen vigencia desde mayo de 1992:

Pancreatitis agudas y agudizaciones de las crónicas.

Enfermedad inflamatoria intestinal. Enfermedad de Crown o colitis ulcerosa.

Hepatitis aguda infecciosa.

Hepatitis crónica activa.

Cirrosis hepáticas en proceso de descompensación (revisar crónicas persistentes y agudas tóxicas).

Déficit funcional de esqueleto axial con necesidad de rehabilitación.

Hernia de disco.

Fracturas óseas. Insuficiencia renal aguda.

Insuficiencia renal crónica descompensada.

Tuberculosis.

Meningitis.

Infarto agudo de miocardio.

Angina de pecho con más de un mes de evolución.

Angina de pecho en cambio.

Accidente cerebro-vascular agudo recuperable.

Insuficiencia respiratoria aguda.

Además, todas aquellas enfermedades que necesiten hospitalización y mientras dure la citada hospitalización, con los límites establecidos en el apartado 3.º

Con el fin de evitar el absentismo laboral, así como la desviación nociva de la cláusula anterior, la Comisión Mixta hará un seguimiento puntual del absentismo en el sector, y si dicho absentismo por enfermedad superara el 5 por 100 bien en el sector, bien en las Empresas, dicho complemento dejará de abonarse automáticamente.

Para el cálculo de dicho absentismo no afectarán las bajas producidas en los diez primeros días.

Las Empresas en ningún caso soportarán incremento alguno en el complemento económico deducido del presente artículo si, por modificación legislativa o reglamentaria, se produjeran reducciones en los porcentajes de las prestaciones de la Seguridad Social.

Art. 14. *Seguro de invalidez y muerte.*—Las pólizas de los seguros de accidentes ya contratados o que se contraten por las Empresas a partir del 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1994, para cubrir la responsabilidad en casos de invalidez o muerte, deberán garantizar, en caso de muerte, 3.200.000 pesetas, y en caso de invalidez, 3.500.000 pesetas.

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

1.º Muerte.

2.º Gran invalidez.

3.º Invalidez absoluta para cualquier tipo de actividad remunerada.

4.º Invalidez total que le incapacite para el ejercicio de su trabajo habitual.

Dentro de los sesenta días siguientes a la contratación, o a la renovación de la póliza, la Empresa deberá facilitar una fotocopia a cada trabajador.

Art. 15. *Jornada laboral.*—La jornada laboral anual máxima del sector para 1993 será de mil setecientos noventa y dos horas de trabajo efectivo.

Dicha jornada no podrá ser partida, salvo acuerdo expreso entre Empresa y el trabajador.

En todos los centros que estén abiertos durante las veinticuatro horas del día, se establecerán turnos rotativos.

Los horarios podrán ser:

De seis a catorce horas.

De siete a quince horas.

De catorce a veintidós horas, o bien de quince a veintitrés horas.

De veintidós horas a seis horas.

De veintitrés a siete horas.

En los centros abiertos durante el día exclusivamente, los horarios serán:

De seis a catorce horas y de catorce a veintidós horas.

O bien, de siete a quince horas y de quince a veintitrés horas.

La elección de uno u otro horario será decidida por la mayoría de los trabajadores que integran la plantilla, sin perjuicio de que éstos, si lo desean, mantengan los horarios actuales.

A este fin, se establece un calendario de forma que un trabajador no trabaje más de dos domingos consecutivos.

Art. 16. *Transporte.*—El plus de distancia quedará regulado conforme a lo establecido en el artículo 67 de la Ordenanza Laboral de Estaciones de Servicio y la Orden de 10 de febrero de 1958, con la única salvedad de fijar un importe de ocho pesetas por kilómetro.

Art. 17. *Bocadillo.*—Cuando la jornada se realice de forma continuada, será obligatorio el disfrute de un descanso de quince minutos.

Art. 18. *Cambio de horario.*—El personal administrativo disfrutará de doce semanas en las que la jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo en régimen de jornada intensiva, en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, debiéndose disfrutar rotativamente.

No será obligatorio para las Empresas conceder estas semanas de jornada intensiva simultáneamente a toda la plantilla de personal administrativo.

Cuando concurren circunstancias especiales de fuerza mayor, las Empresas podrán adaptar sus horarios de mutuo acuerdo con los propios trabajadores.

Asimismo se respetarán los pactos existentes o futuros en esta materia entre trabajador y empresario.

Todo lo establecido en el presente artículo en materia de jornada intensiva es de aplicación única y exclusivamente al personal administrativo de estaciones de servicio.

Art. 19. *Cierre dominical y festivo.*—Se acuerda el cierre con carácter rotativo de las estaciones de servicio en todo el territorio español los domingos y días festivos.

En caso de festivos consecutivos se cerrará el domingo, si uno de ellos lo fuese, en el otro caso se abrirá el primero en orden.

El acuerdo queda condicionado y entrará en vigor cuando por los organismos ministeriales competentes se dicte disposición regulando el cierre de todas las estaciones de servicio y aparatos surtidores, o postes, que expendan al público carburantes y lubricantes, tanto los que pertenezcan a las Empresas con trabajadores a su cargo, como aquellas que ejerzan su actividad sin los mismos, bien se trate de personas físicas como jurídicas, al igual que las que lleven su explotación, sus propios titulares como autónomos o como arrendatarios autónomos, o por el sistema de autoservicio por hallarse automatizadas.

Así que, una vez dictadas todas las disposiciones legales que garanticen el cierre dominical y nocturno de todas las estaciones de servicio de distribución de carburantes, cualquiera que fuere su modalidad o sistema y se acordase por la representación de los trabajadores y de los empresarios en el ámbito de las Comunidades Autónomas regulado el cierre, entrará en vigor, para todos, sin excepción, tal cierre los domingos y festivos como el servicio nocturno en los términos que se estableciera.

En aquellas provincias que en la actualidad tengan acordado el cierre dominical y festivo y se esté cumpliendo en su totalidad, seguirán teniendo vigencia sus acuerdos específicos en tanto se dé una solución global a todo el Estado español.

Art. 20. *Cierre nocturno:*

A) En la Península.—Se tenderá a un cierre nocturno que afecte, como mínimo, al 75 por 100 del censo nacional, teniéndose en cuenta lo previsto en el artículo 11 («Complemento de trabajo nocturno»).

B) En Baleares.—La misma redacción que el artículo 19.

C) La Federación Canaria de Detallistas de Productos Derivados del Petróleo procurará, en el plazo más corto posible, adaptar el cierre nocturno a un porcentaje mínimo del 75 por 100 de todas las instalaciones sin que este cierre sea necesariamente rotativo. Esta situación no supondrá reducción de plantilla.

Art. 21. *Cierre nocturno, dominical y festivo.*—Los turnos de trabajo y la jornada se establecerán en la forma que mejor aseguren el servicio, procurando la mayor equidad en su regulación, de conformidad con lo establecido en el artículo 15. La jornada no podrá partirse salvo acuerdo entre Empresa y trabajador.

Si la Empresa estimara conveniente mantener un servicio de vigilancia durante el cierre nocturno, dominical o festivo, podrá utilizar para el mismo a los expendedores de su plantilla de forma rotativa.

No supondrá alteración en el Convenio que la Administración modifique los porcentajes establecidos para el área del Monopolio siempre que no hubiera una diferencia, en más o menos, del 15 por 100.

Art. 22. *Vacaciones.*—Las vacaciones de treinta días naturales se tomarán por turnos rotativos.

Las vacaciones se disfrutarán durante todo el año, preferentemente, entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

No obstante lo anterior, el trabajador tendrá derecho a partir su descanso vacacional, en dos períodos iguales de tiempo, uno de los cuales tendrá derecho a disfrutarlo durante los meses anteriormente mencionados.

La Empresa determinará el calendario de vacaciones en los dos primeros meses del año o bien en los dos últimos meses del año anterior, de común acuerdo con los trabajadores.

Art. 23. *Licencias.*

Retribuidas: El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a su remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se expone:

a) Quince días naturales, como mínimo, en caso de matrimonio.

b) Durante cuatro días, que deberán ampliarse a tres más, cuando el trabajador necesite realizar algún desplazamiento al efecto, a localidad distinta a aquella donde tenga su residencia habitual, en los casos de alumbramiento de esposa o enfermedad grave o fallecimiento de su cónyuge, ascendientes o descendientes, hasta tercer grado.

c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debidamente justificado.

e) Por matrimonio de padres, hijos, hermanos o cuñados, se otorgará un día de licencia, siendo un día más si el acontecimiento es fuera de la provincia.

f) Por el tiempo indispensable y necesario para acudir a consulta médica siempre que se justifique debidamente.

g) Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho, dentro del año natural, a un día laborable, que se disfrutará previo acuerdo entre Empresa y trabajador, preferentemente, en período vacacional (Navidad y Semana Santa), teniendo en cuenta las exigencias productivas, técnicas y organizativas.

No retribuidas: Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior de este artículo, en los casos previstos en el punto B) del mismo, el trabajador tendrá además derecho a una licencia de tres días, sin remuneración, que deberá ampliarse hasta cuatro días, asimismo, sin remuneración, en el supuesto de tener que desplazarse el trabajador al efecto a localidad distinta de aquella donde tenga su residencia habitual.

Art. 24. *Horas extraordinarias.*—En atención a las actuales circunstancias, las partes firmantes de este Convenio estiman que la reducción de horas extraordinarias, es una vía adecuada para la creación de empleo. En base a ello, éstas se regirán por los siguientes criterios:

Horas extraordinarias habituales: Se suprimirán totalmente.

Horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y estructurales: Realización.

A fin de clarificar el contexto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o, los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento.

Todo ello siempre que no puedan ser sustituidos por las contrataciones temporales o a tiempo parcial, previstas en la Ley.

En este tema se observará el estricto cumplimiento de la regulación contenida en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 25. *Jubilación.*—En la misma línea del artículo anterior, y en atención a los posibles efectos que de cara a paliar el paro pudiera tener,

los firmantes de este Convenio acuerdan la jubilación, con el 100 por 100 de los derechos pasivos a los sesenta y cuatro años de los trabajadores que así lo soliciten, comprometiéndose las Empresas a la contratación simultánea de trabajadores jóvenes o perceptores del Seguro de Desempleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten, con los contratos que contempla el Real Decreto Legislativo 1194/1985, de 17 de julio, mínimo un año.

Art. 25 bis. *Primas por jubilación.*—La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, sin perjuicio de que puedan completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto se producirá ésta con carácter obligatorio al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

Para los trabajadores que decidan su jubilación voluntaria antes de cumplir los sesenta y cinco años, se establecen las siguientes cantidades:

Sesenta años: 700.000 pesetas.

Sesenta y un año: 600.000 pesetas.

Sesenta y dos años: 500.000 pesetas.

Sesenta y tres años: 400.000 pesetas.

Sesenta y cuatro años: 300.000 pesetas.

Las Empresas se obligan a aplicar esta jubilación voluntaria incentivada. No obstante, en los centros de trabajo de menos de 13 trabajadores, podrá jubilarse en estas condiciones sólo un trabajador al año, salvo pacto entre Empresa y trabajador.

Para tener acceso a esta jubilación voluntaria incentivada anticipada, el trabajador ha de contar al menos con una antigüedad en la Empresa de diez años. Las Empresas no contraen compromiso alguno de contratación para estos supuestos.

Art. 26. *Garantía en el empleo.*—Las Empresas se comprometen a no hacer uso de la contratación temporal de forma permanente para cubrir las vacantes que se produzcan por despido, excepto en caso de contratos en prácticas y formación.

Art. 27. *Derechos sindicales.*—Los trabajadores tendrán derecho a elegir, cuando menos, un representante por estación de servicio, siempre que la plantilla de ésta sea superior a cuatro trabajadores, con los derechos reconocidos a los Delegados de Personal en la legislación vigente.

Las Empresas afectadas por este Convenio reconocen como interlocutores naturales en el tratamiento y sustanciación de las relaciones laborales a la Centrales Sindicales implantadas. A los efectos previstos en el presente Convenio, las Empresas afectadas por el mismo respetarán el derecho de los trabajadores de sindicarse libremente y no discriminar y hacer depender el empleo del trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Se conceden las horas necesarias para los Delegados y miembros de Comités de Empresa a los efectos de negociación colectiva, se crea la figura del Delegado Provincial.

Las Centrales Sindicales firmantes darán a la Confederación la comunicación del representante provincial de dichas Centrales que ostentarán un crédito horario de cuarenta horas mensuales para su actividad sindical, independientemente de las horas sindicales a las que tengan derecho los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa.

El coste económico de las horas sindicales, deberán hacerlo efectivo las Asociaciones Provinciales de Gasolineros o la Confederación.

Art. 28. *Seguridad e higiene.*—En todas las estaciones de servicio se elegirá el vigilante de seguridad e higiene en el trabajo.

Como mínimo se efectuará un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores de cada estación de servicio. Dicho reconocimiento y siempre que el trabajador lo solicite, incluirá un examen de plomo en la sangre.

Asimismo se hará un reconocimiento específico en vista para el personal que trabaje con ordenadores.

Se creará una Comisión de Salud Laboral cuya composición será paritaria. Para el nombramiento de la representación de los trabajadores se mantendrá el índice de representatividad que cada Central Sindical ostente.

La Comisión Provincial no excederá de ocho miembros, cuatro de ellos en representación de los trabajadores, cuatro en representación de la Empresa y un Médico especialista, con voz pero sin voto, nombrado de mutuo acuerdo.

Ambas representaciones se comprometen a mantener reuniones periódicas trimestrales previa convocatoria de cualquiera de las partes con quince días de antelación.

Las funciones básicas de la Comisión Provincial de Salud Laboral tendrá como objetivos prioritarios:

1.º Promover la observancia de las disposiciones legales vigentes para la prevención de los riesgos profesionales en el ámbito de las estaciones de servicio.

2.º Prestar asesoramiento a las Empresas para evitar y/o reducir los riesgos que atenten a la integridad física y salud de los trabajadores.

3.º Dar a conocer las normas y procedimientos que en materia de seguridad e higiene dicten los Organismos especializados en esta materia.

4.º Ser informado sobre los resultados estadísticos de los reconocimientos médicos que se realicen a los trabajadores del sector.

5.º Decidir sobre los reconocimientos médicos a realizar a los trabajadores.

Art. 29. *Pluriempleo.*—Los firmantes del presente Convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

En este sentido, las Empresas no llevarán a efecto contrataciones de trabajo a personas pluriempleadas que estén contratadas a jornada completa en otra Empresa. Sí podrán hacerlo, sin embargo, cuando dicha contratación se efectúe en jornada de trabajo a tiempo parcial, siempre que en conjunto no supere la jornada ordinaria de trabajo.

Art. 30. *Plus de festivos.*—El trabajo que se preste en festivo se remunerará con un plus de 1.750 pesetas por jornada trabajada, o la parte proporcional a las horas trabajadas, independientemente de los descansos semanales o compensaciones que legalmente procedan (se entiende «festivos» los catorce días señalados en el calendario laboral anual).

Art. 31. *Comisión Mixta de interpretación y seguimiento del Convenio.*—Se constituye una Comisión Mixta de interpretación y seguimiento del Convenio de carácter paritario (empresarios y trabajadores) y, en consecuencia, formarán parte de ella cinco miembros de la Confederación, uno de la Asociación de Gestores y seis de las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio elegidos o designados entre los miembros de la Comisión Negociadora, con independencia de los asesores que cada parte estime necesarios, cuyo objetivo es:

Solucionar cualquier reclamación sobre la interpretación o exigencia de lo en este Convenio concertado. Para dirigirse a esta Comisión Mixta, sólo podrá hacerse a través de las organizaciones firmantes del presente Convenio. Para cualquier reclamación relacionada con el mismo será obligatorio el dictamen previo de la Comisión Mixta.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a una generalidad de trabajadores del sector, previamente al planteamiento de conflicto colectivo, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 82.2 del Estatuto de los Trabajadores, serán sometidas a la Comisión Mixta que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el artículo 153 de la vigente Ley de Procedimiento Laboral, en plazo máximo de quince días, a contar a partir de la recepción del expediente.

Ambas partes designan como domicilios los de sus respectivas sedes sociales y, en consecuencia, avenida de América, número 25, segunda planta; plaza de Cristino Martos, número 4, quinta planta; calle Sor Angela de la Cruz, número 12, tercera planta, y avenida Menéndez Pelayo, número 79, escalera izquierda, primero, derecha, respectivamente.

Art. 32. *Disposición transitoria primera.*—*Cursos de formación profesional y Comité Paritario:*

1.º Las Empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal, con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capitalización.

2.º Se constituirá un Comité Paritario formado por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de los empresarios, que tendrá por objeto elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías y a facilitar la formación profesional.

Serán funciones de este Comité Paritario:

A) Realizar, por sí o por medio de Entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el sector de estaciones de servicio y sus correspondientes cualificaciones.

B) Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de Empresa o los que en el futuro puedan constituirse como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por Organismos competentes.

C) Colaborar, según las propias posibilidades o mediante Entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación de Empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

D) Coordinar y seguir el desarrollo de formación en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las Empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o por Empresas.

E) Evaluar de manera continuada todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

Art. 32 bis. *Plan de formación continua.*—Las partes firmantes asumen el contenido del acuerdo nacional de formación continua, de 16 de diciembre de 1992, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo. Queda facultada la Comisión Mixta para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

Art. 33. *Disposición transitoria segunda.*—Independientemente de la fecha de publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», las tablas salariales y los atrasos derivados del Convenio desde el 1 de enero de 1993 se deberán abonar durante el mes de julio de 1993.

Art. 34. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efecto de aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

CLAUSULA ADICIONAL

Ambas partes acuerdan iniciar el proceso de negociación de los artículos de la Ordenanza Laboral no recogidos en el Convenio para que, tras su aprobación, en su caso, se proceda a su sustitución e incorporación al texto del mismo.

Y en prueba de conformidad y de aprobación del contenido de este Convenio, firman los asistentes al acto, por sextuplicado ejemplar.

Tabla salarial para 1993

Categoría	Salario base mes o día — Pesetas
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
1. Encargado general de Estación de Servicio	115.883
2. Jefe Administrativo	105.983
3. Oficial Administrativo de primera	100.413
4. Oficial Administrativo de segunda	94.724
5. Auxiliar Administrativo	91.753
6. Aspirante a Administrativo	71.875
1. Personal operario	
1.1 Encargado de turno	94.724
1.2 Mecánico Especialista	90.148
1.3 Expendedor	2.956
1.4 Engrasador	2.956
1.5 Lavador	2.956
1.6 Conductor	2.956
1.7 Montador de neumáticos	2.956
2. Personal operario no especialista	
2.1 Mozo de Estación de Servicio	2.939
2.2 Pinche	2.587
3. Aprendiz	2.587
PERSONAL SUBALTERNO	
1. Almacenero	2.939
2. Cobrador	91.748
3. Ordenanza	2.886
4. Botones	2.587
5. Guarda	2.939
6. Personal de limpieza	2.886
	Pesetas/hora
	395