

Decimonoveno. *Medidas de difusión.*—En las publicaciones y otros resultados a los que puedan dar lugar las investigaciones realizadas al amparo de este programa deberá hacerse referencia a su cofinanciación por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Disposición final. *Entrada en vigor.*

La presente resolución entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 15 de marzo de 2007.—El Secretario de Estado de Universidades e Investigación, Miguel Ángel Quintanilla Fisac.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**6391** *RESOLUCIÓN de 8 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio.*

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio (código de Convenio n.º 9901995), que fue suscrito con fecha 13 de febrero de 2007, de una parte por la Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio/AGES y AEVECAR en representación de las empresas del sector, y de otra por los Sindicatos FIA-UGT y FITEQA-CC.OO. en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 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 y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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, 8 de marzo de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

### CONVENIO ESTATAL DE ESTACIONES DE SERVICIO 2006-2009

Artículo 1. *Ambito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ambito funcional.*

Es de aplicación este Convenio a todas las empresas que desarrollen la actividad de explotación de las instalaciones para suministros de carburantes y combustibles líquidos a vehículos, así como todas aquellas actividades complementarias, tales como servicio de engrase, lavado, tiendas, con o sin bar, establecimientos de ventas de tiendas de conveniencia, cualquiera que sea su volumen de negocio y artículos expedidos de las mismas (artículos perecederos y no perecederos); así como a los trabajadores que presten los servicios a dichas empresas. Cualquier actividad no encuadrada en las señaladas anteriormente queda su regulación al dictamen de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio de Estaciones de Servicio.

Artículo 3. *Ambito temporal.*

El presente Convenio tiene una vigencia de cuatro años. En consecuencia, se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre del año 2009.

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 finalización, mediante escrito notificándolo a la otra parte.

Artículo 4. *Garantías «ad personam».*

Se respetarán todas las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, entendidas como cantidades líquidas y mantenidas estrictamente «ad personam».

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

Artículo 5. *Clasificación profesional.*

I. Las clasificaciones del Personal consignadas en el presente Convenio, son meramente enunciativas y no implican tener previstas todas ellas, si las necesidades y el volumen de las Empresas no lo requieren.

Los trabajadores a que este Convenio se refiere serán clasificados en los Grupos Profesionales que se relacionan a continuación, en atención a las funciones que efectúan:

- A. Personal técnico.
- B. Personal Administrativo.
- C. Personal Operario.
- D. Personal Subalterno.

A. Personal Técnico.

Este Grupo comprende las categorías de:

Titulados.  
Técnicos.  
Encargado General de Estación de Servicio.

B. Personal Administrativo.

Este Grupo comprende las siguientes categorías:

Jefe Administrativo.  
Oficial Administrativo 1.<sup>a</sup>  
Oficial Administrativo 2.<sup>a</sup>  
Auxiliar Administrativo.  
Aspirante Administrativo.

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.

C. Personal Operario.

Este Grupo comprende las siguientes categorías:

Encargado de Turno.  
Expendedor-Vendedor.  
Expendedor.

Oficial de Oficio:

Engrasador.  
Mecánico Especialista.  
Lavador.  
Conductor.  
Montador de Neumáticos.  
Aprendiz.

D. Personal Subalterno.

Este Grupo comprende las siguientes categorías:

Ordenanza.  
Guarda.  
Personal de Limpieza.

II. Ordenación funcional.—Definición de categorías profesionales. La descripción de funciones de cada categoría, tiene carácter indicativo sin que deban ser interpretadas de modo restrictivo o excluyente. Dichas definiciones serán consideradas como puestos de trabajo en los distintos centros a efectos del contrato de relevo.

Personal técnico:

A.1 Titulados.—Corresponde esta categoría, a quienes encontrándose en posesión del correspondiente título académico, desempeñan funciones y trabajos propios de la competencia de su titulación, utilizando los medios ofimáticos que le sean facilitados por la Empresa.

A.2 Técnicos.—Corresponde esta categoría, a quienes no estando en posesión de título académico, pero sí de un nivel de conocimientos y experiencia en la actividad peculiar de la empresa similar a los titulados, desempeñan funciones y trabajos acordes con el citado nivel, utilizando los medios ofimáticos que le sean facilitados por la Empresa.

A.3 Encargado General de Estación de Servicio.—Corresponde esta categoría, a quienes tienen el cometido de coordinar y distribuir el trabajo de las diferentes secciones, teniendo bajo su mando a todo el personal,

dotado de iniciativa propia con representación directa del Gerente o propietario de la Estación.

Personal administrativo:

B.1 Jefe Administrativo.—Corresponde esta categoría a quien provisto o no de poder, lleva la responsabilidad directa de la oficina de la Empresa.

Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que coordina.

B.2 Oficial Administrativo de 1.<sup>a</sup>—Corresponde esta categoría a quien, con unos conocimientos o experiencia suficiente, realiza con iniciativa y responsabilidad, y siguiendo instrucciones del Jefe Administrativo, Gerente o Empresario, trabajos tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de la oficina, pudiendo tener a sus órdenes personal administrativo de inferior categoría.

B.3 Oficial Administrativo de 2.<sup>a</sup>—Corresponde esta categoría a quien, con conocimiento y experiencia suficientes, realiza operaciones auxiliares de contabilidad, organiza archivos, clasifica la correspondencia, como, asimismo, cualesquiera otras funciones similares de análoga importancia, con iniciativa y responsabilidad, siguiendo instrucciones del Jefe o Jefes superiores y pudiendo tener a sus órdenes personal administrativo de inferior categoría. Se asimilan a esta categoría los taquimecanógrafos/as.

B.4 Auxiliar Administrativo.—Es el empleado, mayor de 18 años, que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica, dentro de la oficina, a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquellas. Se asimilan a esta categoría los taquimecanógrafos/as y telefonistas.

B.5 Aspirante a Administrativo.—Es quien, con edad comprendida entre los 16 y 18 años, trabaja al tiempo que se instruye en funciones peculiares de índole administrativa.

Personal operario:

C.1 Encargado de Turno.—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 ésta 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.

C.2 Expendedor-Vendedor.—Corresponde esta categoría a quienes además de las funciones del Expendedor, efectúan el cobro del importe de las ventas, manual o en cabina, de todos los productos que se expendan o vendan en la Estación y/o tienda, además de cualquier otra, encaminada a una adecuada explotación del Punto de Venta.

C.3 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.

C.4 Oficial de Oficio:

C.4.1 Engrasador.—Es el que realiza el engrase de los vehículos que se le confían, mediante los aparatos y dispositivos adecuados, así como la comprobación de niveles. Se encarga también del petroleado.

C.4.2 Mecánico Especialista.—Es el operario cuya misión consiste en reparar las averías que se produzcan en el equipo móvil de la Empresa, tales como camiones, coches, motores, tractores, montacargas, aparatos surtidores y auxiliares, etc., cuidando de su mantenimiento para que siempre estén en perfecto estado de funcionamiento y conservación.

C.4.3 Lavador.—Es el que realiza la limpieza externa de los vehículos, efectuando también además el lavado, secado y limpieza de los interiores.

C.4.4 Conductor.—Es el operario que, estando en posesión del necesario permiso de conducir, tiene a su cargo el manejo de los camiones-cubas, coches, tractores y demás vehículos propiedad de la Empresa. Es responsable del vehículo puesto a su disposición, mientras esté trabajando con él.

C.4.5 Montador de Neumáticos.—Es el que realiza, además de la reparación de cámaras, el cruce, rayado y calibrado de las ruedas, con las máquinas y dispositivos necesarios.

C.5 Aprendiz.—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.

Subalternos:

D.1 Ordenanza.— Es el Subalterno cuya misión consiste en hacer los recados que se le encomienden entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia, y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de su Jefe.

D.2 Guarda.— Tiene a su cargo la vigilancia de los locales e instalaciones de la empresa, cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias.

D.3 Personal de Limpieza.— Es el Subalterno, mayor de dieciocho años, encargado de la limpieza e higiene de las distintas dependencias y servicios de la Empresa.

Artículo 6. *Ascensos o promoción profesional.*

Las plazas vacantes existentes en las empresas se proveerán mediante los sistemas de libre designación o de promoción interna de acuerdo con los criterios que a continuación se establecen:

Los puestos de trabajo que comporten el ejercicio de funciones de confianza o de mando, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación exceptuando el encargado de turno que será por oposición.

Con carácter enunciativo y no limitativo, se entenderán como puestos de trabajo que comportan funciones de confianza o de mando, todas las encuadradas en el Grupo A: Titulados, Técnicos, Encargado General de la Estación de Servicio.

Para la libre designación, la empresa valorará también el mérito, la formación, capacidad y antigüedad de los trabajadores que vinieran desempeñando puestos de trabajo similares, sin perjuicio de su libertad para designar a personal ajeno a la empresa.

Los restantes puestos de trabajo serán cubiertos mediante promoción interna de los trabajadores que vinieran desempeñando puestos de trabajo correspondientes a niveles profesionales similares o inferiores a los que han de ser provistos.

La promoción se ajustará a criterios de formación, capacidad y antigüedad, se acordará por las empresas la celebración de los correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.

Los ascensos se entenderán hechos a prueba, quedando confirmada la promoción a los tres meses. Si durante este plazo se dedujera la falta de idoneidad del seleccionado, éste volverá a su anterior puesto de trabajo, pudiendo ser cubierta la vacante por personal ajeno a la empresa.

Artículo 7. *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.

Artículo 8. *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.

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.

Las prendas tendrán los colores propios que designen la compañía distribuidora, suministradora o de abanderamiento, respetándose las condiciones pactadas con anterioridad.

#### Artículo 9. *Retribuciones.*

Para 2006 se aplicará un incremento salarial del 3,3 por 100 sobre todos los conceptos salariales de Convenio percibidos por los trabajadores, exceptuando la antigüedad.

Para el año 2007, una vez efectuada la revisión salarial correspondiente, sobre las cantidades resultantes y sobre los mismos conceptos de Convenio, desde el 1 de enero del 2007 se procederá a la aplicación de un incremento salarial del 2 por 100, excepto la antigüedad.

Para el año 2008 una vez efectuada la revisión salarial correspondiente sobre las cantidades resultantes y sobre los mismos conceptos de Convenio, desde el 1 de enero de 2008, se procederá a la aplicación de un incremento salarial del 2%, excepto la antigüedad.

Para el año 2009 una vez efectuada la revisión salarial correspondiente sobre las cantidades resultantes y sobre los mismos conceptos de Convenio, desde el 1 de enero de 2009, se procederá a la aplicación de un incremento salarial del 2%, excepto la antigüedad.

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

Dicho incremento fijado lo será con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2006, desde el 1 de enero de 2007, desde el 1 de enero del 2008, y desde el 1 de enero del 2009, respectivamente, 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, aún cuando la determinación de los porcentajes a aplicar se efectúe con posterioridad a la extinción de su relación laboral.

##### Revisión salarial:

En caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. registrase a 31 de diciembre de 2007 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 2006 superior al 1,4 por 100, se efectuará una revisión sobre todos los conceptos salariales de Convenio, excepto la antigüedad y festivos, con carácter retroactivo al 1 de Enero de 2007, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia y en el exceso sobre la citada cifra.

Asimismo, y en caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. registrase a 31 de diciembre del 2008 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2007 superior al 1,4 por 100, se efectuará una revisión sobre todos los conceptos salariales de Convenio, excepto la antigüedad y festivos, con carácter retroactivo al 1 de enero del 2008, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia y en el exceso sobre la citada cifra.

De igual modo, en caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. registrase a 31 de diciembre de 2009 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2008 superior al 1,4%, se efectuará una revisión sobre todos los conceptos salariales de Convenio, excepto la antigüedad y festivos, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2009, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia y en el exceso sobre la citada cifra.

#### Artículo 10. *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 la 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).

#### Artículo 11. *Complemento de trabajo nocturno.*

Este complemento se fija en el 30% del Salario Base por expendedor y noche efectivamente trabajada.

#### Artículo 12. *Quebranto de moneda.*

El expendedor-vendedor que sea responsable del manejo de dinero en efectivo por la venta manual o en cabina de todos los productos que se expendan o vendan en la Estación o tienda, recibirá anualmente en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 564,80 euros durante el año 2006, de 581,74 durante el año 2007 y durante los años 2008 y 2009 la cantidad de 605,01 euros, cantidad que deberá hacerse efectiva en doce mensualidades.

El resto de personal que sea responsable del manejo de dinero efectivo recibirá anualmente en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 431,54 euros, durante el año 2006, la cantidad de 444,49 euros durante el año 2007 y la cantidad de 462,27 euros durante los años 2008 y 2009 respectivamente, cantidad que deberá hacerse efectiva en doce mensualidades.

Aquellos trabajadores que vinieran cobrando una cuantía superior a las anteriormente citadas, se les mantendrá la cuantía.

#### Artículo 13. *Antigüedad.*

A partir del 1 de enero de 1996, se modificaron las condiciones para la percepción del Complemento de Antigüedad, quedando como a continuación se indica:

1.º A partir del 1 de enero de 1.996 los aumentos por año de servicio se devengarán exclusivamente por dos bienios y cinco quinquenios.

2.º Por cada bienio cumplido se abonará la cantidad de 18,03 euros y por cada quinquenio cumplido se abonará la cantidad de 42,07 euros mensuales.

Todos los bienios y quinquenios, bien sean de nuevos o antiguos trabajadores, se cumplan con posterioridad al 31 de diciembre de 1995 se aplicará el importe señalado en el párrafo anterior.

3.º Las cantidades que los trabajadores vengán cobrando en concepto de complemento de antigüedad se integrarán a partir del 1 de enero de 1996 en una cantidad fija consolidada con el nombre de «Plus de Antigüedad» que será percibida «ad personam» por cada trabajador. Este Plus Salarial no será absorbible ni compensable.

4.º Todos aquellos trabajadores que vinieren percibiendo por este concepto cantidades superiores a las anteriormente mencionadas, se les respetarán dichos importes.

#### Artículo 14. *Plus de festivos.*

El trabajo que se preste en festivo, se remunerará con un plus de 30 Euros, por jornada trabajada durante la vigencia del presente Convenio, esto es durante los años 2006, 2007, 2008 y 2009, o la parte proporcional a las horas trabajadas. Se entiende por «festivos» los catorce días señalados en el Calendario Laboral Anual.

El turno de noche del festivo del 24 al 25 de diciembre y el turno de noche del festivo del 31 de diciembre a 1 de enero, se abonará a 40 euros por día trabajado o la parte proporcional a las horas trabajadas. La citada cantidad será revisada anualmente de acuerdo con el incremento pactado en el convenio durante su vigencia. Los citados días están incluidos dentro de los 14 festivos, a que hace referencia el párrafo anterior salvo su importe diferenciado.

#### Artículo 15. *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.

#### Artículo 16. *Seguridad social.*

En los casos de incapacidad temporal para el trabajo por accidente, las empresas afectadas por este Convenio se comprometen a complementar 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 I.T. por enfermedad con hospitalización, las empresas complementarán hasta el 100 por 100 durante los 15 primeros días de dicha hospitalización.

En caso de I.T. 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– 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.

#### Artículo 17. *Seguro de invalidez y muerte.*

Las pólizas de los seguros de accidentes de trabajo que se renueven o que se contraten por las empresas a partir de este momento y hasta el 31 de diciembre del 2009, para cubrir la responsabilidad en casos de invalidez o muerte, deberán garantizar, en caso de muerte, 27.045,54 euros, y en caso de invalidez, 33.055,67 euros.

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 60 días siguientes a la contratación, o a la renovación de la póliza la empresa deberá facilitar una fotocopia a cada trabajador.

#### Artículo 18. *Jornada laboral.*

La jornada laboral anual máxima del Sector para los años 2006, 2007 y 2008 será de 1.768 horas de trabajo efectivo.

Para el año 2009 se acuerda una jornada anual máxima de trabajo efectivo de 1.760 horas y quedando ya pactada la jornada, para el ámbito temporal del siguiente Convenio Colectivo en 1.760 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 24 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 y otro horario será decidida por la mayoría de los trabajadores que integren 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, no pudiendo consistir el descanso semanal única y exclusivamente en el disfrute del domingo.

Bolsa de flexibilidad horaria:

Se reconoce a la empresa, a los efectos de poder establecer una distribución flexible de la jornada de trabajo y adaptar los horarios establecidos en el calendario individual del trabajador (expendedor, expendedor-vendedor), de acuerdo con el Convenio, una bolsa de hasta 48 horas anuales de libre disposición por el empresario para adaptar la hora de entrada en el turno de mañana, con un máximo de dos horas, y siempre que exista en el centro de trabajo más de un trabajador (expendedor, expendedor-vendedor) por turno, sin que ello varíe los horarios de apertura y cierre del centro de trabajo.

La modificación horaria producida no tendrá repercusión en la retribución del trabajador, que percibirá su salario completo como si hubiera realizado el horario inicialmente previsto en el calendario, teniendo en cuenta, además, que ello se produce dentro de los límites de la jornada en

cómputo anual pactada, y que en todo caso se respetan los períodos de descanso dominical, festivo y vacacional del trabajador.

Los tiempos de trabajo flexibles se compensarán y recuperarán con jornadas completas de ocho horas de duración cada una, con un máximo de una jornada al mes por trabajador, con el tope máximo de seis jornadas anuales por trabajador.

Se fija como única obligación la de comunicarlo con al menos siete días de antelación al trabajador afectado y a la representación legal de los trabajadores, si la hubiere.

#### Artículo 19. *Distancia.*

Se entiende por Plus de distancia la cantidad que percibe el trabajador por el recorrido que tiene que hacer a pie o en medios de transporte no facilitados por la empresa para acudir a su centro de trabajo por hallarse éste a más de dos kilómetros del límite del casco de la población de su residencia, marcado por el Ayuntamiento respectivo.

El Plus de Distancia afectará a un solo viaje de ida y vuelta por día trabajado a razón de 0,09 euros por kilómetro.

Aquellos trabajadores que realicen jornada partida tendrán derecho a la percepción de cuatro viajes en la cuantía establecida (0,09 euros/kilómetro) cuando se realicen.

Teniendo en cuenta las peculiaridades del sector en esta cuestión, se habilita a las empresas afectadas para que negocien y acuerden con sus representaciones sociales o trabajadores otros sistemas de compensación del desplazamiento, tales como pluses fijos para todos los trabajadores con derecho, etc.

#### Artículo 20. *Bocadillo.*

Cuando la jornada se realice de forma continuada será obligatorio el disfrute de un descanso de quince minutos.

#### Artículo 21. *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 concurran 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.

#### Artículo 22. *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.

Artículo 23. *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 art. 11.º («Complemento de Trabajo nocturno»).

B) En Baleares: La misma redacción que el art. 22.º

La Federación Canaria de Detallistas de Productos Derivados del Petróleo procurarán, 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.

Artículo 24. *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 art. 18.º 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.

Artículo 25. *Vacaciones.*

Las vacaciones de 30 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.

Artículo 26. *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 en un día más, cuando el trabajador necesite realizar algún desplazamiento al efecto, a localidad distinta a aquella donde tenga su residencia habitual que diste al menos 150 km otro día más cuando el desplazamiento sea superior a 350 km ampliable a otro día más cuando el desplazamiento sea superior a 450 km en los casos de nacimiento de hijo, adopción, hospitalización, 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, así mismo, sin remuneración, en el supuesto de tener que desplazarse el trabajador al efecto a localidad distinta de aquella donde tenga su residencia habitual.

Artículo 27. *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 registrarán 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. Estas horas estarán sometidas a cotización en los términos previstos en la norma aplicable.

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 art. 35.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. *Faltas y sanciones.*

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

Artículo 29. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1.º 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.

2.º 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.

3.º El abandono del servicio sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se origine 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.

4.º Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.º Falta de aseo y limpieza personal.

6.º No atender al público con corrección y diligencia debida.

7.º No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

8.º Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 30. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1.º Más de tres faltas no justificadas de puntualidad a la asistencia al trabajo durante un período de un mes.

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

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

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

5.º La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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

12.º Abastecer un vehículo con el motor en marcha o luces encendidas.

13.º Las derivadas de la causa prevista en el apartado 3.º del artículo anterior.

14.º La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro del trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Artículo 31. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1.º Más de diez faltas no justificadas de puntualidad de asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2.º El fraude, falsedad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la apropiación indebida, 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 o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3.º Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa, siempre que se haga con evidente mala intención o negligencia reiterada.

4.º La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictadas por los Tribunales de Justicia.

5.º La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

6.º La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

7.º Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8.º Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9.º Dedicarse a actividades que impliquen competencia hacia la Empresa.

10.º Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.

11.º Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin autorización del superior.

12.º La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

13.º El originar frecuente riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14.º Las derivadas de las causas previstas en el apartado 3.º del art. 29.º y apartados 3, 6 y 9 del art. 30.º

15.º La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido por primera vez.

#### Artículo 32.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a la Dirección de la Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus Jefes inmediatos. Recibido el escrito, la Dirección de la Empresa abrirá el oportuno expediente.

#### Artículo 33.

La enumeración de las faltas en «leves», «graves» o «muy graves» hechas en los artículos anteriores es meramente enunciativa y no impide que puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con ellas.

#### Artículo 34.

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.

#### Artículo 35. Sanciones.

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

a) Por faltas leves: Amonestación verbal y amonestación por escrito.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por un período de 16 días a 3 meses; traslado forzoso a otra localidad, sin derecho a indemnización alguna, o despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de sean remitidas a los tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

#### Artículo 36. Prescripción.

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 haberla cometido.

#### Artículo 37.

Las Empresas anotarán en los expedientes personales de los trabajadores las sanciones que les sean impuestas, que en todo caso se considerarán anuladas si tratándose de faltas leves transcurriesen seis meses sin haber reincidido en nueva falta. Si se tratase de faltas graves o muy graves, el plazo anteriormente citado se elevará a dos y cinco años, respectivamente.

#### Artículo 38.

En cuanto a la tramitación de la imposición de sanciones, se estará a lo dispuesto a la Ley de Procedimiento Laboral.

La imposición de sanciones por faltas muy graves serán notificadas a los representantes legales de los trabajadores.

#### Artículo 39. Jubilación.

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 64 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 y siempre que la normativa de la seguridad social así lo permita

#### Artículo 40. Primas por jubilación.

Para fomentar la estabilidad en el empleo, la incentivación de transformaciones de contratos temporales en Indefinidos, el sostenimiento del empleo y la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otras medidas que se dirijan a favorecer la calidad del empleo se ha decidido conforme a la Ley 14/2005, de 1 de julio, que se procederá a la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, fijada en la normativa de la Seguridad Social a la edad de 65 años, siempre que el trabajador tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la Legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de Jubilación en su modalidad contributiva.

La jubilación será obligatoria por lo tanto, al cumplir el trabajador la edad de 65 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 65 años, se establecen las siguientes primas, que serán abonados en los siguientes productos en especie:

60 años: 8.000 litros de combustible para automoción a elección del trabajador

61 años: 7.000 litros de combustible para automoción a elección del trabajador

62 años: 6.000 litros de combustible para automoción a elección del trabajador

63 años: 5.000 litros de combustible para automoción a elección del trabajador

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 10 años y deberá, en un plazo máximo de un mes, a contar desde el día siguiente al período elegido, comunicárselo a la Dirección de la Empresa. Las empresas no contraen compromiso alguno de contratación para estos supuestos.

#### Artículo 41. 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.

#### Artículo 42. Contratos temporales.

El contrato eventual por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de referencia de 18 meses, pudiendo ser prorrogados de conformidad con la legislación vigente para el supuesto

de contratación por una duración inferior al periodo máximo establecido.

Para estos contratos, y para el caso que la normativa que no contemple indemnización y/o compensación alguna al término de los mismos, se les establece una compensación económica equivalente a 12 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año.

#### Artículo 43. *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 las 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 40 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, reconociéndosele al Delegado Provincial las garantías del art. 68.º del Estatuto de los Trabajadores.

El coste económico de las horas sindicales del Delegado Provincial, deberá hacerlo efectivo la Empresa afectada por el nombramiento.

Si la Empresa afectada por el nombramiento del Delegado Provincial estuviera afiliada a una Asociación Empresarial de Estaciones de Servicio podrá solicitar a ésta el reintegro del coste económico del Delegado Provincial.

#### Artículo 44. *Seguridad y salud.*

En todas las Estaciones de Servicio se elegirá un delegado de prevención, de acuerdo en lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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 ha constituido la Comisión de Salud Laboral y Medio Ambiente del Sector de Estaciones de Servicio, cuya composición es paritaria. Para el nombramiento de la representación de los trabajadores se mantendrá el índice de representatividad que cada Central Sindical ostente.

La Comisión Nacional 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 Nacional de Salud Laboral y Medio Ambiente 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 y Salud 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.

6.º La Comisión de Seguridad de ámbito nacional estudiará y regulará la aplicación paulatina de las medidas de seguridad en las Estaciones de Servicio, respetándose los acuerdos y las normativas aprobadas en los distintos ámbitos territoriales, tomando como referencia las aprobadas por la Delegación del Gobierno en Extremadura el 30 de noviembre de 2004.

Esta Comisión de Seguridad, en el ámbito de sus atribuciones podrá pedir informes orientativos a las autoridades competentes y a las empresas especializadas del sector de seguridad.

Las disposiciones que se aprueben serán obligatorias para las nuevas Estaciones de Servicio que deberán adaptarse a ellas y para el resto, esto es para las ya existentes, se establece un plazo de realización hasta la finalización de la vigencia del convenio, esto es, el 31 de diciembre de 2009.

#### Artículo 45. *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. Si 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.

#### Artículo 46. *Comisión mixta de interpretación y seguimiento del Convenio.*

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio de carácter paritario (empresarios-trabajadores) y, en consecuencia, formarán parte de ella seis miembros de la representación empresarial (cinco de la Confederación y 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 art. 153.º de la vigente Ley de Procedimiento Laboral, en plazo máximo de 15 días a contar a partir de la recepción del expediente.

Ambas partes designan como domicilios los de sus respectivas sedes sociales y en consecuencia, U.G.T., en avenida de América, número 25, 2.ª planta; CC.OO., en plaza de Cristino Martos, número 4, 5.ª planta; y Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio, en calle Núñez de Balboa, número 116, 3.º, ofic. 22, de Madrid, la Asociación de Gestores de Estaciones de Servicio en calle Núñez de Balboa, 116, Oficina 22, y AEVECAR en la plaza de Ciudad de Viena, 9.

#### Artículo 47. *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 nacional 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.

#### Artículo 48. *Formación.*

Las organizaciones firmantes del Convenio Estatal de Estaciones de Servicio suscriben en todos sus términos el Acuerdo Nacional de Formación Continua en los ámbitos funcional y territorial del referido Convenio como mejor forma de organizar y gestionar las iniciativas formativas que se promuevan en el sector.

También, en los términos de dicho Acuerdo Nacional de Formación Continua, constituyen la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua, que estará constituida por 12 miembros, seis por la representación empresarial -5 de la Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio y 1 de la Asociación Nacional de Gestores de Estaciones de Servicio-, y seis por la representación sindical -3 de FIA-UGT y 3 de FITEQA-CC.OO.

#### Artículo 49. *Retroactividad.*

Los atrasos derivados del Convenio desde el 1 de enero de 2006 se tendrán que abonar dentro del mes siguiente a la Publicación en el BOE del presente Convenio.

#### Artículo 50. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efecto de aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

#### Artículo 51. *No aplicación del régimen salarial.*

El incremento salarial pactado en el presente Convenio, podrá no aplicarse en todo o en parte, sólo en el caso de empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Para acogerse a dicha inaplicabilidad, la empresa deberá formular la petición ante los representantes de los trabajadores y la Comisión Mixta del Convenio en el plazo máximo de 30 días desde la publicación del Convenio en el B.O.E., acompañando la siguiente documentación:

- a) Memoria justificativa de la solicitud.
- b) Documentación que acredite la causa invocada, entre la que necesariamente figurará la presentada por la empresa ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda y Registro Mercantil), referida a los dos últimos ejercicios.
- c) Propuesta salarial alternativa.

Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de 15 días, que deberá ser notificado a la Comisión Mixta del Convenio para adquirir eficacia plena.

En caso de no alcanzar acuerdo, la cuestión se elevará a la Comisión Mixta del Convenio, que será la competente para resolver en definitiva y, en su caso, fijar las condiciones salariales alternativas.

#### Artículo 52. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*

Las organizaciones firmantes del presente Convenio garantizarán el derecho de igualdad y no discriminación y difundirán la Legislación vigente relativa a la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, en la que se reconocen los derechos que a continuación se reseñan:

- Permisos retribuidos.
- Reducción de jornada por motivos laborales.
- Excedencias por cuidados de familiares.
- Suspensión con reserva de puesto de trabajo.
- Suspensión con reserva de puesto de trabajo en los supuestos de riesgo durante el embarazo.
- Extinción del contrato de trabajo.
- Protección a la maternidad.
- Nacimiento de hijos e hijas prematuros o que requieran hospitalización.

#### Artículo 53. *Traslados.*

Las empresas podrán trasladar a los trabajadores a otro centro de trabajo avisando al trabajador afectado con una antelación de siete días, siempre que existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. El traslado acercará al trabajador afectado a su domicilio, siempre que existan plazas disponibles.

El puesto dejado por el trabajador trasladado no podrá ser ocupado por otro trabajador salvo que, hecho el ofrecimiento a éste, el mismo renunciase al retorno.

Desplazamientos temporales: Cuando un trabajador sea desplazado temporalmente (por tiempo inferior a un año) a otro centro de trabajo y la distancia entre centros sea igual o inferior a 30 kms, se le abonará la cantidad de 0,16 euros por kilómetro recorrido por el viaje de ida y vuelta y día trabajado.

Si la distancia fuese superior a los 30 km se le abonará el importe antes citado más media dieta, cuyo valor es de 12,02 euros.

En el caso de que el desplazamiento obligue a pernoctar fuera del domicilio, se le abonará por día al trabajador la cantidad de 45,08 euros en compensación de los gastos soportados por alimentación y alojamiento.

El puesto dejado vacante por el trabajador desplazado, no podrá ser ocupado por otro trabajador, salvo que, hecho el ofrecimiento a éste, él mismo renunciase al retorno. El trabajador desplazado disfrutará de las mismas condiciones que venía disfrutando en centro de procedencia, salvo que las condiciones del nuevo centro sean superiores a las de origen.

#### Artículo 54. *Preaviso.*

El trabajador viene obligado a preavisar con al menos 15 días de antelación su solicitud de baja voluntaria, ya que de lo contrario, la empresa le podrá descontar un día por cada día de falta de preaviso.

#### Cláusula adicional. *Adhesión al A.S.E.C.*

En cumplimiento de lo previsto en el art. 3.3, del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, y art. 4.2.b. del Reglamento que lo desarrolla y en base a lo dispuesto en el art. 92.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda adherirnos, en su totalidad y sin condicionamiento alguno al III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como a su Reglamento de aplicación, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de trabajadores y empresas incluidos en el ámbito territorial y funcional del presente Convenio.

#### Disposición transitoria primera.

Sin perjuicio de lo antedicho en el artículo 43, las partes negociadoras constatan los problemas prácticos que presenta la figura del Delegado Provincial. A fin de resolver tales problemas se negociará con carácter prioritario esta cuestión. Si las partes constatasen la imposibilidad de obtener acuerdo, designarán otra persona o institución para que, a través suyo, se facilite la obtención de un acuerdo.

#### Disposición transitoria segunda.

Durante la vigencia del presente Convenio, las partes firmantes adquieren el compromiso, mediante la Comisión Mixta, de proceder a la revisión de la estructura del actual Convenio y a la modernización y actualización de sus contenidos, teniendo en cuenta los avances legislativos, Pacto Confederal para la Estabilidad en el Empleo, estructura de la Negociación Colectiva y las necesidades del Sector, mediante la adhesión inmediata al II Acuerdo de Formación Continua y a las novedades producidas en la Legislación Prevención de Riesgos Laborales.

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

*Tabla salarial para 2006*

Categoría	Salario base - Mes o día/euro
<b>Grupo A:</b>	
A.1 Titulados .....	1.289,51
A.2 Técnicos .....	1.200,59
A.3 Encargado General de E. S .....	1065,22
<b>Grupo B:</b>	
B.1 Jefe Administrativo .....	974,22
B.2 Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup> .....	923,03
B.3 Oficial Administrativo 2. <sup>a</sup> .....	870,73
B.4 Auxiliar Administrativo .....	843,41
B.5 Aspirante a Administrativo .....	660,71
<b>Grupo C:</b>	
C.1 Encargado de turno .....	870,73
C.2 Expendedor-Vendedor .....	27,17
C.3 Expendedor .....	27,17

Categoría	Salario base - Mes o día/euro
C.4 Oficial de oficio .....	27,17
C.4.1 Engrasador .....	27,17
C.4.2 Mecánico Especialista .....	27,17
C.4.3 Lavador .....	27,17
C.4.4 Conductor .....	27,17
C.4.5 Montador de neumáticos .....	27,17
C.5 Aprendiz .....	23,79
Grupo D:	
D.1 Ordenanza .....	26,54
D.2 Guarda .....	27,01
D.3 Personal de limpieza .....	26,54
Euros/hora .....	3,64

Tabla salarial para 2007

Categoría	Salario base - Mes o día/euro
Grupo A:	
A.1 Titulados .....	1.315,30
A.2 Técnicos .....	1.224,61
A.3 Encargado General de E.S .....	1.086,52
Grupo B:	
B.1 Jefe Administrativo .....	993,71
B.2 Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup> .....	941,49
B.3 Oficial Administrativo 2. <sup>a</sup> .....	888,14
B.4 Auxiliar Administrativo .....	860,28
B.5 Aspirante a Administrativo .....	673,92
Grupo C:	
C.1 Encargado de turno .....	888,14
C.2 Expendedor-Vendedor .....	27,71
C.3 Expendedor .....	27,71
C.4 Oficial de oficio .....	27,71
C.4.1 Engrasador .....	27,71
C.4.2 Mecánico Especialista .....	27,71
C.4.3 Lavador .....	27,71
C.4.4 Conductor .....	27,71
C.4.5 Montador de neumáticos .....	27,71
C.5 Aprendiz .....	24,27
Grupo D:	
D.1 Ordenanza .....	27,07
D.2 Guarda .....	27,55
D.3 Personal de Limpieza .....	27,07
Euros/hora .....	3,71

## MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

6392

*RESOLUCIÓN de 15 de marzo de 2007, de la Secretaría General de Comercio Exterior, por la que se aprueba la convocatoria de concesión de ayudas para el año 2007, a las Asociaciones/Federaciones españolas de Exportadores, reconocidas como entidades colaboradoras de la Secretaría de Estado de Turismo y Comercio.*

La Orden ITC/3690/2005, de 22 de noviembre, por la que se regula el régimen de colaboración entre la Administración General del Estado y las Asociaciones y Federaciones de Exportadores (BOE de 29 de noviembre) modificada por Orden ITC/577/2007, de 6 de marzo (B. O. E.

de 15 de marzo), establece por un lado, los requisitos para su reconocimiento como entidades colaboradoras de la Secretaría de Estado de Turismo y Comercio, y por otro, las bases aplicables a la concesión de las ayudas, a las que tras este reconocimiento pueden optar.

En el apartado Quinto de la Orden ITC/3690/2005, de 22 de noviembre, se faculta a la Secretaría General de Comercio Exterior para iniciar de oficio mediante la oportuna convocatoria, el procedimiento de concesión de las ayudas en régimen de concurrencia competitiva, para las Asociaciones / Federaciones reconocidas.

En consecuencia, de conformidad con lo previsto en la normativa citada y en virtud de la delegación de competencias efectuada en el apartado decimoquinto de la Orden ITC/3187/2004 de 4 de octubre, por la que se delegan competencias del Ministro de Industria, Turismo y Comercio y por la que se aprueban las delegaciones de competencias de otros órganos superiores y directivos del departamento (B.O.E del día 6), he tenido a bien disponer:

**Primero. Objeto de la Resolución.**—Por la presente disposición se aprueba para el año 2007 la convocatoria de concesión, en régimen de concurrencia competitiva, de subvenciones destinadas a las Asociaciones/ Federaciones españolas de Exportadores reconocidas como entidades colaboradoras de la Secretaría de Estado de Turismo y Comercio en virtud de lo establecido en la Orden ITC/3690/2005, de 22 de noviembre, modificada por Orden ITC/577/2007, de 6 de marzo.

**Segundo. Finalidad.**—Las subvenciones destinadas a las Asociaciones/ Federaciones españolas de Exportadores persiguen contribuir al desarrollo, concentración y consolidación de las mismas, de manera que puedan ejercer de manera eficaz, funciones tales como las de interlocución ante la Administración General del Estado, capacidad de representación, defensa de los intereses comerciales sectoriales en el ámbito internacional, canalización de la información sobre normativa comercial entre sus asociados así como facilitar el acceso de sus miembros a los mercados exteriores.

**Tercero. Créditos Presupuestarios.**—Las subvenciones que se concedan en virtud de la presente convocatoria serán de una cuantía máxima de 3.284.180 € y se financiarán con cargo a la aplicación presupuestaria 20.05.431N.482 «Acuerdos Sectoriales de Exportación».

**Cuarto. Criterios de asignación de ayudas.**—La asignación de ayudas a las Asociaciones y Federaciones reconocidas tendrá en cuenta los siguientes criterios:

Capacidad e importancia del sector dentro de la exportación española, factor para el que se establece una ponderación entre el 12% y el 6%.

Grado de representatividad de las Asociaciones y Federaciones en relación con la exportación del sector al que pertenecen, que ponderará con unos porcentajes que podrán oscilar entre el 15% y el 9%.

Tasa de crecimiento de sus exportaciones en términos absolutos en los últimos tres años, con una ponderación que podrá variar entre el 11% y el 5%.

Índice de variación de las exportaciones de cada Asociación/ Federación con respecto a la variación experimentada por las exportaciones de su correspondiente sector, en los últimos tres años. Este criterio tendrá una ponderación que podrá oscilar entre el 12% y el 6%.

Conjunto de servicios que prestan a sus asociados. Este criterio ponderará con un porcentaje que podrá variar entre el 20% y el 14%.

Grado de colaboración con la Administración General del Estado en la actuación del sector en el exterior cuyo porcentaje de ponderación oscilará entre el 20% y el 14% y en el suministro de información a la misma que a su vez podrá variar entre el 12% y el 6%.

Implantación y concentración sectorial, factor para el que se establece una ponderación entre el 9% y el 3%.

Cuantía de los gastos susceptibles de ser subvencionados, cuyo porcentaje de ponderación oscilará entre el 9% y el 3%.

**Quinto. Destino de los fondos.**—Conforme a lo establecido en el apartado Cuarto de la Orden ITC/ 3690/2005, de 22 de noviembre, según la redacción operada por la Orden ITC/577/2007, de 6 de marzo, los fondos asignados podrán destinarse por una parte, a financiar parcialmente los gastos de funcionamiento de las Asociaciones y Federaciones de Exportadores, en tanto que entidades colaboradoras de la Secretaría de Estado de Turismo y Comercio, y por otra, a ayuda y asistencia jurídica ante procedimientos de defensa comercial en foros multilaterales.

a) Los gastos de funcionamiento susceptibles de financiación podrán ser los siguientes:

Gastos de personal: Sueldos, salarios y otros gastos sociales.

Seguridad Social a cargo de la entidad.

Gastos de formación del personal de la Asociación.

Alquiler de oficinas y su mantenimiento.

Material de oficina.

Primas de seguros

Gastos derivados del tratamiento y transmisión de información.