



Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio

CONVENIO ESTATAL DE ESTACIONES DE SERVICIO 1999-2000

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 regularización 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 veinticuatro meses. En consecuencia, se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre del año 2000.

El presente Convenio se entenderá tácitamente prorrogado sí 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.

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 de primera.

Oficial administrativo de segunda.

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.

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 primera: 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 segunda: 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/las taquimecanógrafos/as.

B.4. Auxiliar administrativo: Es el empleado, mayor de dieciocho 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 aquéllas. Se asimilan a esta categoría los/las taquimecanógrafos/as y telefonistas.

B.5. Aspirante a administrativo: Es quien, con edad comprendida entre los dieciséis y dieciocho 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 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.

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.

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 las 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 proporcionarán 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 expresan, 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 1999 se aplicará un incremento salarial del 2 por 100 sobre todos los conceptos salariales de Convenio percibidos por los trabajadores, exceptuando la antigüedad.

Para el año 2000, una vez efectuada la revisión salarial correspondiente, sobre las cantidades resultantes y sobre los mismos conceptos de Convenio, desde el 1 de enero de 2000 se procederá a la aplicación de un incremento salarial del 1,5 por 100, 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 1999 y desde el 1 de enero de 2000, 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, aun 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 (IPC) establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de 1999 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1998 superior al 1,8 por 100, se efectuará una revisión sobre todos los conceptos salariales de convenio, excepto la antigüedad, con carácter retroactivo al 1 de enero de 1999, 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 (IPC) establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de 2000 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1999 superior al 1,5 por 100, se efectuará una revisión sobre todos los conceptos salariales de convenio, excepto la antigüedad, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2000, 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:

1º Del 1 al 15 de marzo.

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

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

Artículo 11. Complemento de trabajo nocturno.

Este complemento se fija en el 30 por 100 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 91.238 pesetas, durante 1999 y 2000, 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 69.710 pesetas, durante 1999 y 2000, 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:

1º A partir del 1 de enero de 1996 los aumentos por año de servicio se devengarán exclusivamente por dos bienios y cinco quinquenios.

2º Por cada bienio cumplido se abonará la cantidad de 3.000 pesetas y por cada quinquenio cumplido se abonará la cantidad de 7.000 pesetas mensuales.

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

3º 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.

4º 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 2.091 pesetas por jornada trabajada, o la parte proporcional a las horas trabajadas, y el descanso compensatorio de un día u horas trabajadas, independientemente de los descansos semanales que legalmente procedan (se entiende «festivos» los catorce días señalados en el calendario laboral anual).

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 IT por enfermedad con hospitalización, las empresas complementarían hasta el 100 por 100 durante los quince primeros días de dicha hospitalización.

En caso de IT por las enfermedades que a continuación se relacionan, las empresas complementarían hasta el 85 por 100 de la base de cotización en los días comprendidos entre el undécimo al vigésimo de baja, del vigésimo primero hasta un máximo de noventa días las empresas complementarían 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 3º.

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 que se renueven o que se contraten por las empresas a partir de este momento y hasta el 31 de diciembre de 2000, para cubrir la responsabilidad en casos de invalidez o muerte, deberán garantizar, en caso de muerte, 4.000.000 de pesetas, y en caso de invalidez, 5.000.000 de pesetas.

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

1º Muerte.

2º Gran invalidez.

3º Invalidez absoluta para cualquier tipo de actividad remunerada.

4º 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.

Artículo 18. Jornada laboral.

La jornada laboral anual máxima del sector para 1999 será de mil setecientos noventa y dos horas de trabajo efectivo y para el año 2000 será de mil setecientos ochenta y cinco 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 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.

Artículo 19. Transporte.

El plus de distancia quedará regulado conforme a lo establecido en la Orden de 10 de febrero de 1958 (RCL 1958\277 y NDL 7255), con la única salvedad de fijar un importe de 10 pesetas por kilómetro.

Artículo 20. Bocado.

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 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.

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 establecieran.

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 artículo 11 («Complemento de trabajo nocturno»).

B) En Baleares.-La misma redacción que el artículo 22.

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.

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 artículo 18. 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 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.

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 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, 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 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. Estas horas estarán sometidas a cotización en los términos previstos por la normativa 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 artículo 35 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:

1º 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.

2º 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.

3º El abandono del servicio sin causa justificada, aun 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.

4º Pequeños descuidos en la conservación del material.

5º Falta de aseo y limpieza personal.

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

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

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

Artículo 30. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

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

3º 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.

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

5º La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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

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

13° Las derivadas de la causa prevista en el apartado tercero del artículo anterior.

14° 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° 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° 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° 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° 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 ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictadas por los Tribunales de Justicia.

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

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

7° 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° 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° Dedicarse a actividades que impliquen competencia hacia la empresa.

10° Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.

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

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

13° El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

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

15° 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 dieciséis días a tres 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 que 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 en la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995\1144 y 1563).

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada 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 pasivo 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 (RCL 1985\1791 y ApNDL 12753), mínimo un año.

Artículo 40 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: 1.200.000 pesetas.

Sesenta y un años: 1.100.000 pesetas.

Sesenta y dos años: 900.000 pesetas.

Sesenta y tres años: 800.000 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 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 doce meses dentro de un período de referencia de dieciocho meses, pudiendo ser prorrogados de conformidad con la legislación vigente para el supuesto de contratación por una duración inferior al período 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 doce días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos 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 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 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 e higiene.

En todas las Estaciones de Servicio se elegirá un Delegado de Prevención, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995\3053).

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 y Medio Ambiente 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 y Medio Ambiente tendrá como objetivos prioritarios:

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

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

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

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

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

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. 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.

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 (RCL 1995\1997), 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, UGT, en avenida de América, número 25, segunda planta; CC OO, en plaza de Cristino Martos, número 4, quinta planta, y Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio, en calle Sor Angela de la Cruz, número 12, tercera planta, y la Asociación de Gestores en avenida Menéndez Pelayo, número 79, primero.

Artículo 47. Cursos de formación profesional y Comité Paritario.

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

2º 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 correspondiente 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 II Acuerdo Nacional de Formación Continua (RCL 1997\236, 865 y 1431) en los ámbitos

funcional y territorial del referido Convenio como mejor forma de organizar y gestionar las iniciativas normativas que se promuevan en el sector.

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

Artículo 49. Retroactividad.

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 1999 se deberán abonar durante el mes de noviembre de 1999.

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 treinta días desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», 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 quince 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.

Cláusula adicional. Adhesión al ASEC.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (RCL 1996\448) y artículo 4.2 b) del Reglamento que lo desarrolla (RCL 1996\449) y en base a lo dispuesto en el artículo 92.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda adherirnos, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al 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 de 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 1999