



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE GIPUZKOA DE ESTACIONES DE SERVICIO 2001-2002

CAPITULO I

AMBITO

Artículo 1. Ambito territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

Artículo 2. Ambito funcional.

El presente Convenio es de aplicación a todas las Empresas y trabajadores comprendidos en el Sector de Estaciones de Servicio incluidos en el ámbito territorial de este Convenio.

Artículo 3. Ambito temporal.

El Convenio tendrá una vigencia de dos años, entrando en vigor a todos los efectos el 1.º de enero de 2001 a cuya fecha retrotraerá sus efectos, hasta el 31 de diciembre de 2002, excepto en aquellos artículos en que expresamente se señale otra vigencia, de manera muy especial todo lo relativo al no incremento en el futuro de las cantidades pactadas en este convenio para el complemento de antigüedad y tabla a la que se remite (art. 7) así como los incrementos mínimos en la cotización a Geroa que se contemplan en la disposición adicional cuarta.

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

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 vengan establecidas por disposición legal o costumbre inveterada.

CAPITULO II

CLASIFICACION CATEGORIAS PROFESIONALES

Artículo 5. Clasificación profesional.

1. Clasificación profesional.

Las clasificaciones del personal consignadas son meramente enunciativas y no implican la obligación de tener previstas todas ellas, si las necesidades y el volumen de la Empresa no lo requieren.

Los trabajadores serán clasificados en los grupos que se relacionan a continuación, en atención a las funciones que realizan:

A) Personal Técnico.

B) Personal Administrativo.

C) Personal Operario.

D) Personal Subalterno.

A) Personal Técnico: Este grupo comprende la categoría de Técnicos Titulados.

B) Personal Administrativo: Este grupo comprende las siguientes categorías:

1. Encargado general de Estaciones de Servicio.

2. Jefe Administrativo.

3. Oficial Administrativo de Primera.

4. Oficial Administrativo de Segunda.

5. Auxiliar Administrativo.

6. Aspirante Administrativo.

C) Personal Operario:

Este grupo comprende los siguientes subgrupos:

1. Personal Operario Especialista.

1.1. Encargado de Turno.

- 1.2. Mecánico Especialista.
- 1.3. Expendedor.
- 1.4. Engrasador.
- 1.5. Lavador.
- 1.6. Conductor.
- 1.7. Montador de Neumáticos.
2. Personal Operario No Especialista.

Queda sin contenido

3. Aprendices.

Aprendiz.

D) Personal Subalterno: Este grupo comprende las siguientes categorías:

1. Almacenero.
2. Ordenanza.
3. Guarda.
4. Personal de limpieza.

2. Definiciones de las categorías.

A) Personal Técnico Titulado: Son aquéllos a quienes para el cumplimiento de su función se exige poseer título profesional, de grado medio o superior, reconocidos oficialmente, siempre y cuando realicen funciones propias de sus respectivos títulos profesionales.

B) Personal Administrativo: Se considera personal administrativo al que en las distintas dependencias de la Empresa desempeña funciones de oficina, contables u otras análogas.

1. Encargado General de estaciones de servicio: Es el empleado que tiene 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.

2. Jefe Administrativo: Es quien, provisto o no de poder, lleva la responsabilidad directiva de la Oficina de la Empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad.

3. Oficial Administrativo de Primera: Es quien, con unos conocimientos o experiencia suficientes, realiza con iniciativa y responsabilidad, y siguiendo las instrucciones del Jefe administrativo, Gerente o Empresario, trabajos tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidaciones de seguros y todos los trabajos propios de la oficina, pudiendo tener a sus órdenes personal administrativo de inferior categoría.

4. Oficial Administrativo de Segunda: Es 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 restringida, siguiendo las intrucciones del Jefe o Jefes superiores y pudiendo tener a sus órdenes personal administrativo de inferior categoría. Se asimilan a esta categoría los taquimecanógrafos.

5. 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 de aquéllas. Se asimilan a esta categoría los mecanógrafos y telefonistas.

6. Aspirante Administrativo: Es quien, con edad comprendida entre los dieciséis y los dieciocho años, trabaja al tiempo que se instruye en funciones peculiares de oficina administrativa.

El Auxiliar y el Oficial de Segunda Administrativo, después de desempeñar el puesto durante cuatro años sin haber ascendido de categoría, devengarán el sueldo de la categoría inmediata superior.

C) Personal Operario:

1.1. Encargado de Turno: Es el que, a las ordenes 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 quedará exento de responsabilidad por los perjuicios que se ocasionen en el ejercicio de estas funciones salvo voluntad maliciosa o conducta negligente.

1.2. Personal de Mantenimiento: Es el operario cuya misión consiste en reparar las averías, desgastes y desperfectos que se produzcan en la Empresa, tales como camiones, coches, motores, tractores, montacargas, aparatos surtidores, auxiliares, instalaciones, etc., cuidando de su mantenimiento para que estén siempre en perfecto estado de funcionamiento y conservación, incluyéndose el pintado de los anteriores.

1.3. Expendedor: Es el que se dedica al suministro de gasolinas, gasóleos y derivados, así como carburantes en general 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. Las Empresas podrán exigir a los expendedores, además, la realización de trabajos de venta de productos y/o servicios de toda clase que aquéllas comercialicen en cualquier momento, no señalados en el párrafo anterior. Cuando la empresa ejercite este derecho y en tanto lo ejercite, el expendedor devengará el Plus de expendedor-vendedor que se regula en el artículo 19 de este Convenio.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores no será obstáculo para que la empresa pueda contratar a otro trabajador para vender esos productos específicos y repuestos del automóvil, que en ningún caso suministrará gasolinas y gasóleos.

1.4. 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.

1.5. Lavador: Es el que realiza la limpieza externa e interna de los vehículos, de forma manual o automática, cuidando además de la limpieza y mantenimiento de las instalaciones de lavado.

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

1.7. Montador de neumáticos: Es el que realiza, además de la reparación de las cámaras, el cruce, rayado y calibrado de las ruedas, con las máquinas y dispositivos necesarios.

1.8. Aprendiz: Es el que, a la par que presta sus servicios atendiendo al mantenimiento normal que requieran los clientes, tales como la limpieza del parabrisas, verificación de la presión de neumáticos y niveles de aceite y agua, aprende el oficio de Expendedor, sin que ello implique disminución de las obligaciones del Expendedor.

D) Personal Subalterno: Son los que desempeñan funciones para las cuales no se requiere mayor preparación cultural que el Graduado Escolar o similar y sólo poseen responsabilidad elemental, tanto administrativa como de mando.

1. Almacenero: Es el que con una formación básica y conocimiento de los materiales o herramientas de uso por la Empresa, realiza, entre otras, las siguientes funciones: Despacha materiales que le sean debidamente solicitados, confeccionando el correspondiente vale de entrega o entrada, y registrando en los libros o estados previos establecidos al efecto el movimiento del día; coloca las piezas o materiales, siguiendo las normas establecidas, en los lugares destinados al efecto; colabora periódicamente en la realización del inventario de todos los materiales que existan en el almacén; mantiene las piezas almacenadas en buen estado de conservación, procediendo a su limpieza o engrase en los casos que sea necesario.

2. 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.

3. Guarda: Tiene a su cargo la vigilancia de los locales e instalaciones de la Empresa, cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias.

4. Personal de Limpieza: Es el subalterno, mayor de 18 años, encargado de la limpieza e higiene de las distintas dependencias y servicios de la Empresa.

CAPITULO III

RETRIBUCIONES SALARIALES

Artículo 6. Retribuciones.

Para 2001 el Salario de Convenio se incrementará en un 4,25% respecto de las tablas de 2000.

Para el año 2002 el Salario de Convenio se incrementará en el porcentaje de incremento que experimente de IPC durante el año 2001 más un punto (IPC + 1).

Dado el tratamiento del plus de antigüedad introducido en el Convenio 1999-2000, se mantiene refundida en una sola columna los conceptos de salario base y plus convenio en que se había venido dividiendo anteriormente la tabla de este Convenio.

Serán de aplicación las retribuciones establecidas en la tabla adjunta, I.A. (2001) confeccionadas de acuerdo con lo establecido en este artículo.

Artículo 7. Plus de antigüedad.

Desde el Convenio pactado para los años 1999-2000, el complemento personal de antigüedad queda regulado de la siguiente manera:

a) Los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma Empresa, consistente en un primer cuatrienio y cuatro sucesivos quinquenios posteriores a aquél.

b) El complemento personal de antigüedad se calculará en razón de la cantidad diaria o mensual que para dicho cuatrienio y posteriores quinquenios se establece en la tabla de este convenio para cada categoría profesional, tabla I.B.

Las partes dejan expresamente pactado que las cantidades establecidas en el presente convenio para el cálculo del

complemento personal de antigüedad, no sufrirán en el futuro incremento alguno por ningún concepto, quedando por lo tanto fijas e inalterables a salvo su supresión o disminución que por regulación legal o por la negociación colectiva pudiere resultar.

c) La fecha inicial de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en una misma Empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en los que se haya recibido un salario o remuneración, bien sea por los servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y cuando reciba una prestación económica temporal por accidente de trabajo o enfermedad. Asimismo, será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo político o sindical, así como en el caso de prestación del servicio militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo en que haya permanecido en situación de excedencia voluntaria.

Se computarán estos aumentos en razón de los años de servicio prestados en la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado, estimándose asimismo los servicios prestados en el período de prueba y por el personal eventual e interino cuando éstos pasen a ocupar plaza en la plantilla fija.

d) Los aumentos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el cuatrienio o cada uno de los siguientes cuatro quinquenios.

El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad desde la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

e) Para el máximo del cuatrienio y quinquenios que establece este artículo se tendrán en cuenta los ya producidos con anterioridad a la fecha de firma del Convenio 1999-2000; no obstante se estará a lo dispuesto en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores y en tal sentido:

1) Respeto a las situaciones anteriores que se consolidan: Se respetarán los bienios y quinquenios que los trabajadores estuvieren percibiendo a las 0 horas del día 1 de enero de 2000, en los mismos importes en que lo vinieren haciendo si resultaren superiores a los derivados de la regulación contenida en este convenio.

2) Situaciones transitorias:

—Quienes a las cero horas del día 1/1/2000, con arreglo a la regulación anterior, no hubieren devengado el primer bienio pero tuvieran una antigüedad en la empresa superior a 12 meses, se les reconocerá un complemento «ad-personam» y transitorio hasta que cumplan el primer cuatrienio, momento en que con extinción de este complemento a todos los efectos, pasarán a regularse por la tabla general de antigüedad. El importe de este complemento, que se denominará «complemento transitorio», se establece para cada categoría profesional en las tablas de este convenio, Tabla II, y se abonará a partir del 1/1/2000.

—Quienes a las cero horas del día 1/1/2000, con arreglo a la regulación anterior, no hubieren devengado el primer bienio pero tuvieran una antigüedad en la empresa superior a dieciocho meses, se les reconocerá un complemento «ad-personam» y transitorio hasta que cumplan el primer cuatrienio, momento en que con extinción de este complemento a todos los efectos, pasarán a regularse por la tabla general de antigüedad. El importe de este complemento, que se denominará «complemento transitorio», se establece para cada categoría profesional en las tablas de este convenio, Tabla II, y se abonará a partir del 1/1/2000. Este complemento no es acumulable al establecido en el párrafo anterior.

—Quienes a las cero horas del día 1/1/2000, tuvieran una antigüedad superior a los veinticuatro meses (por lo tanto hubieren devengado el primer bienio de la regulación anterior), pero no hubieren alcanzado el primer cuatrienio (cuatro años de antigüedad), se les reconocerá, un complemento «ad-personam» y transitorio, compatible con el bienio devengado, pero sin que le sea de aplicación el cuatrienio cuando lo alcanzaren, hasta que cumplan el primer quinquenio, momento en que con extinción a todos los efectos tanto del bienio como del complemento, pasarán a regularse por la tabla general de antigüedad a todos los efectos, inclusive el cuatrienio que hasta entonces ha permanecido sin efecto. El importe de este complemento, que se denominará asimismo «complemento transitorio», se establece para cada categoría profesional en las tablas de este convenio, Tabla II, y se abonará a partir del 1/1/2000. Este complemento no es acumulable al establecido en los párrafos anteriores.

—Quienes a las cero horas del 1/1/2000, con arreglo a la regulación anterior hubieren devengado el cuarto quinquenio sin alcanzar el tiempo necesario para devengar el quinto quinquenio que se suprime, se les reconocerá un complemento «ad-personam», sin límite de tiempo. El importe de este complemento que se denominará asimismo «complemento transitorio» se establece para cada categoría profesional en las tablas de este convenio, Tabla II, según sea la antigüedad que ostentaren en dicha fecha, importe que se considerará definitivo en la cifra que corresponda en virtud de la antigüedad que cada trabajador ostente en la fecha de referencia y sin que resulten acumulables ni pueda pasarse de un tramo a otro a medida que se vaya incrementando esa antigüedad. Este complemento se abonará a partir del 1/1/2000.

Las cantidades que se regulan en este apartado e), no sufrirán tampoco incremento alguno en el futuro por ningún

concepto, quedando por lo tanto fijas e inalterables a salvo su supresión o disminución que por regulación legal o por la negociación colectiva pudiese resultar.

Artículo 8. Quebranto de moneda.

Todo el personal que sea responsable del manejo de dinero en efectivo recibirá anualmente en concepto de quebranto de moneda una cantidad equivalente a 21 días de Salario Convenio más antigüedad, cantidad ésta que deberá hacerse efectiva en doce mensualidades.

Artículo 9. Complemento de trabajo nocturno.

Se considerará trabajo nocturno al realizado por los trabajadores en el turno tercero o «Turno de noche». Este complemento se pagará a razón de un 30% del Salario Convenio por Expendedor y noche efectivamente trabajada.

Artículo 10. Plus de distancia.

El personal afectado por este Convenio percibirá en concepto de Plus de Distancia un importe de 14,74 ptas./kilómetro para 2001, cuando el centro de trabajo se halle a más de dos kilómetros del límite del casco de la población de su residencia cuando utilicen vehículo propio.

Para el año 2002 la cifra señalada en el párrafo anterior se incrementará en el mismo porcentaje que resulte con arreglo al módulo adoptado en este Convenio para la revisión salarial de dicha anualidad.

Artículo 11. Desplazamiento de vehículos.

El trabajador que, con autorización y por orden de la Empresa y con el correspondiente permiso de conducir, se dedique al desplazamiento de coches entre las distintas secciones (engrase, lavadero, aparcamiento, etc.) dentro de la misma Estación de Servicio, percibirá un Plus del 5% de su Salario de Convenio por cada día efectivo de trabajo.

Artículo 12. Pagas Extraordinarias.

Los trabajadores comprendidos en este Convenio percibirán anualmente doce pagas o mensualidades más tres pagas extraordinarias de treinta días de Salario de Convenio más el Plus de Antigüedad.

Estas pagas se abonarán en las fechas siguientes: Del 1 al 15 de marzo; del 1 al 15 de junio y del 1 al 15 de diciembre.

Artículo 13. Plus de festivo.

El trabajo que se preste en festivo se remunerará con un Plus de 2.111 ptas. en el año 2001. Para el año 2002 la cifra señalada en el párrafo anterior se incrementará en el mismo porcentaje que resulte con arreglo al módulo adoptado en este Convenio para la revisión salarial de dicha anualidad. (Se entienden por festivos los 14 días señalados como tales en el calendario laboral).

Artículo 14. 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 15. Seguridad Social.

En los casos de incapacidad temporal para el trabajo motivada 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.

En caso de I.T. por enfermedad con hospitalización, las Empresas complementarían hasta el 100% durante los quince primeros días de dicha hospitalización.

Para los años 2001 y 2002 a partir del undécimo día de I.T. derivada de enfermedad, la Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real.

Estos complementos no tendrán efecto retroactivo y se aplicará únicamente a aquellas bajas que se produzcan a partir de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

El complemento tendrá una duración máxima de un año contado a partir del día 11.º

Artículo 16. Seguro de invalidez y muerte.

Las pólizas de los seguros de accidentes que se contraten por las Empresas a partir de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de Gipuzkoa, para cubrir la responsabilidad en casos de invalidez o muerte, deberán garantizar en caso de muerte por accidente (laboral o no) o enfermedad profesional 4.041.772 pesetas y en caso de Incapacidad Permanente Total o Absoluta, derivadas de accidente (laboral o no) o de enfermedad profesional 4.378.500 pesetas.

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.

En ningún caso tendrá este artículo efecto retroactivo, cubriendo únicamente a las contingencias que se produzcan a partir de la publicación oficial del Convenio en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

Artículo 17. Bocado.

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

Artículo 18. 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 causa de fuerza mayor y estructurales: Realización.

A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento. Todo ello siempre que no puedan ser sustituidas 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.º del Estatuto de los Trabajadores.

Cada hora de trabajo extraordinaria se abonará con un incremento de, al menos, un 50% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria, salvo que se opte por su compensación con el descanso correspondiente, en cuyo caso se abonará conforme a las siguientes reglas:

—Si es el trabajador el que decide sobre la fecha de disfrute de la compensación, la proporción será de una hora de descanso por cada hora extra.

—Si es la Empresa la que decide el momento de disfrute, la proporción será de una hora y media por cada hora de trabajo extra.

Artículo 19. Prendas de trabajo.

Se crea con este Convenio el Plus de Expendedor-Vendedor, que se fija en la cantidad de 2.500 ptas. mensuales para el año 2001 y en 3.000 ptas. mensuales para 2002, que se devengará en cada una de las doce pagas ordinarias, regulándose de la siguiente manera:

a) Este plus se devengará exclusivamente por aquellos expendedores a los que las empresas exijan la realización de trabajos de venta de productos y/o servicios de toda clase que aquéllas comercialicen en cualquier momento, diferentes de las gasolineras, gasóleos y derivados, de los carburantes en general, de todos los repuestos relacionados con el automóvil y de hielo.

b) Se entiende como trabajos de venta la realización de todo tipo de labores relacionadas con la misma.

c) Aquellas empresas que con anterioridad a la firma de este Convenio vinieran abonando cualesquiera cantidades, incluso por comisiones y/o incentivos, por la realización de las tareas de venta que conforme a lo regulado en los párrafos precedentes van a dar lugar al devengo del plus que se regula en este artículo, garantizando en todo caso y en cómputo anual el importe que corresponde a este plus, podrán absorber y compensar directamente y sin otro requisito alguno, el importe a que ascienda el mismo con el importe que resulte de las cantidades que la empresa viene abonando por las fórmulas o prácticas implantadas.

Caso de que las cantidades que vengán abonando, retribuyan además de la venta entendida conforme se señala en el apartado b) precedente, otras actividades ajenas a la misma, habrá de determinarse el importe de dicha retribución que corresponde a la venta, lo que se realizará en proporción al tiempo empleado en cada una de las actividades a que la retribución suplementaria se refiera, bien por las propias partes de mutuo acuerdo o bien, si éstas no la alcanzaren, por la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio. Cuando sea imposible determinar, ni siquiera aproximativamente, el tiempo empleado para cada una de las actividades incluidas en la retribución, se distribuirá ésta a partes iguales entre todas ellas.

d) Aquellos trabajadores que tengan derecho al plus que se regula en este artículo, percibirán por el concepto de «quebranto de moneda» a que se refiere el artículo 8 del Convenio, una cantidad anual equivalente a 2 días el año 2001 y 3 días el año 2002 de Salario Convenio más antigüedad, por encima del señalado en dicho artículo y que se abonará asimismo en doce mensualidades.

CAPITULO IV

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 20. Prendas de trabajo.

Las Empresas quedan obligadas a proporcionar a sus trabajadores prendas de trabajo en el número y forma siguientes:

—Anualmente dos monos o uniformes.

—Dos camisas y dos pantalones para el verano.

—Tres pares de zapatos.

—Una chaqueta de cuero cada tres años o prenda de abrigo cada dos años.

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

La sigla o nombre de la Estación de Servicio y Empresa distribuidora se colocará preferentemente en la parte superior

del bolsillo izquierdo del mono, camisa o cazadora.

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

Las prendas de trabajo serán de uso individual y se considerarán 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 modificaciones del anterior concepto de uniformidad expresada en este artículo con fines publicitarios ajenos a la Estación de Servicio y a la Empresa distribuidora, por decisión o conveniencia de éstas, serán objeto de negociación entre Empresa y trabajadores.

Artículo 21. Jornada laboral.

Para 2001 la jornada laboral anual se fija en 1.749 horas efectivas de trabajo.

Para el año 2002 la jornada será de 1.735 horas efectivas de trabajo.

Respetándose los horarios hasta el momento establecidos, se adecuará en cada Empresa, de acuerdo entre Dirección y trabajadores, la jornada anual pactada en el presente Convenio, entendiéndose que la jornada semanal podrá seguir siendo de 40 horas.

En todos los centros que estén abiertos las 24 horas del día, se establecerán turnos rotativos.

En las Empresas de nueva creación, salvo pacto en contrario, los horarios de trabajo, para los Centros que estén abiertos durante el día exclusivamente, serán:

De 6 a 14 y de 14 a 22 horas.

O bien de 7 a 15 y de 15 a 23 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.

La jornada no podrá ser partida salvo acuerdo entre Empresa y trabajador.

Artículo 22. Cambio de horario.

El personal administrativo disfrutará de ocho semanas en las que la jornada laboral será intensiva, entre el 1 de junio y el 30 de setiembre.

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 las Estaciones de Servicio.

Artículo 23. Calendario laboral.

Antes de finalizar el mes de febrero de cada año, se confeccionará el calendario anual que recogerá los días de trabajo, festivos, vacaciones anuales, horario de trabajo, correspondientes a cada trabajador. El calendario se establecerá de forma que un trabajador no trabaje más de dos domingos consecutivos.

Artículo 24. 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 setiembre.

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

Artículo 25. Licencias.

A) Retribuidas.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a su remuneración, por alguno 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 aquélla donde tenga su residencia habitual, en los casos de alumbramiento de esposa o enfermedad grave o fallecimiento de 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) 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.

B) No retribuidas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior de este artículo, en los casos previstos en el apartado b) del mismo, el trabajador tendrá derecho además a una licencia sin remuneración de tres días, 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.

CAPITULO V

MOVILIDAD, EXCEDENCIAS, CESES

Artículo 26. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso podrá exceder de tres meses para cualquier categoría profesional.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, exceptuando los correspondientes al despido o extinción del contrato (indemnizaciones).

Durante este período, tanto la Empresa como el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose, a todos los efectos, incluido el de antigüedad, el tiempo de los servicios prestados.

Artículo 27. Movilidad geográfica.

Los traslados de personal podrán efectuarse:

Por solicitud del interesado.

Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

Por necesidades del servicio.

Por permutas.

Por sanción disciplinaria.

—Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la Empresa, carecerá de derecho de indemnización por los gastos que origine el cambio. Si el traslado se efectúa por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se estará a las condiciones establecidas por escrito entre ambas partes.

—Cuando las necesidades de trabajo lo justifiquen y no se llegue al acuerdo a que se refiere el artículo anterior, podrá la Empresa llevar a cabo el traslado, siempre y cuando se garantice al trasladado todos los derechos que tuviere adquiridos, así como cualquier otros que en el futuro puedan establecerse, y no implique un cambio de residencia.

—Los trabajadores no podrán ser trasladados a un Centro de trabajo distinto de la misma Empresa que pueda forzar a un cambio de residencia, salvo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

El trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a rescindir su contrato, mediante la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año y con un máximo de doce mensualidades, salvo acuerdo más favorable con la Empresa. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá los siguientes gastos: Los de locomoción del interesado y familiares que con él convivan o de él dependan económicamente; los del transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico equivalente a una mensualidad del salario real que venga percibiendo en el momento del traslado. Asimismo el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo no será inferior a treinta días.

La Empresa vendrá obligada a facilitar al trasladado vivienda adecuada a sus necesidades y con renta igual a la que hubiera venido satisfaciendo hasta el momento del traslado y, si ésto fuera posible, abonarán al trasladado la diferencia de renta.

—En los casos de desacuerdo de movilidad geográfica que supongan cambio de domicilio o cuando haya un desplazamiento superior a 50 km. o cambio de provincia, el hecho se comunicará a la representación del personal. El desacuerdo se resolverá por la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio y, de no llegarse a un acuerdo en la Comisión, las partes acudirán al PRECO.

—Por razones técnicas, organizativas o de producción, la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente hasta el límite de un año a población distinta de la de su residencia habitual, abonando además de los salarios, los gastos de viaje y dietas. Si dicho desplazamiento es superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, en dicho número de días no se computarán los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

Cuando el trabajador se oponga al traslado alegando justa causa, compete a la autoridad laboral conocer de la cuestión.

—En los traslados forzosos considerados en este artículo se seguirá, en cuanto sea posible, a efectos de no ser incluidos en los mismos, el orden de preferencia siguiente: Los trabajadores mayores de 40 años, los de mayor antigüedad en la misma categoría profesional, los que sean titulares de familia numerosa, los de capacidad laboral disminuida y los representantes sindicales, en relación con los demás trabajadores de la Empresa.

Artículo 28. Ascensos.

El personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones, preferencia para cubrir las vacantes existentes.

Los ascensos se efectuarán teniendo en cuenta, entre otros los siguientes factores: Formación, Concurso-Oposición, Antigüedad y libre designación por la Empresa.

Artículo 29. Trabajos de categoría superior.

La Empresa, en casos de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no podrá ser superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, I.T., y excedencia forzosa, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que lo hayan motivado.

Cuando un trabajador realice un trabajo de categoría superior durante más de cuatro meses ininterrumpidos sin concurrir los supuestos especiales del apartado anterior, consolidará la categoría superior, siempre que exista vacante en dicho puesto de trabajo y salvo que para el desempeño de dicho trabajo se necesitase titulación especial, en cuyo caso el cambio de trabajo tendrá trascendencia económica exclusivamente.

Artículo 30. Trabajos de categoría inferior.

Por necesidad justificada de la Empresa, se podrá destinar a un trabajador a trabajos de categoría inferior a la suya, conservando la retribución correspondiente a su categoría. Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de categoría inferior tuviera su origen en petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Artículo 31. Excedencias.

El trabajador con una antigüedad en la Empresa de al menos dos años tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de un año y máximo de cinco años sin que, en ningún caso, se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otro período de excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir otro período de al menos cuatro años de servicio efectivo a la Empresa. El tiempo de excedencia no se tendrá en cuenta a ningún efecto. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa dentro del mes siguiente a su presentación.

Si el trabajador no solicita el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la Empresa. Cuando lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existiese vacante en la categoría propia y sí en la inferior, el excedente podrá optar en ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reingresa hasta que se produzca dicha vacante.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna mientras dure y no podrá ser utilizada para prestar servicios en Empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello. Si el excedente infringiera esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

Excedencias forzosas: Se regularán de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32. Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

—Personal Técnico y titulado: Treinta días naturales.

—Personal operario y subalterno: Quince días naturales.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 33. 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% 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 1.194/1985, de 17 de julio, mínimo un año.

Artículo 34. Seguridad e higiene.

Como mínimo se realizará un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores de cada Estación de Servicio. Se creará una Comisión de Salud Laboral cuya composición será paritaria. Para el nombramiento de la representación de los trabajadores se mantendrá el índice de representatividad que cada Central ostente.

CAPITULO VI

CONTRATACION

Artículo 35. 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 para la formación.

Artículo 36. Contratos eventuales.

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se formalicen, a partir de la firma del presente Convenio, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal, así como en el Real Decreto 2.720/1998 de 18 de diciembre (contrato eventual por circunstancias de la producción).

La duración máxima de estos contratos será de un total de 12 meses en un período de 18 meses computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

La ampliación de la duración de los contratos eventuales a que se hace referencia en este artículo no podrá hacerse extensiva a los contratos de puesta a disposición que para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, puedan concertarse entre las Empresas afectadas por este Convenio con Empresas de Trabajo Temporal.

CAPITULO VII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 37. 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 el presente 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 todos los trabajadores de sindicarse libremente y no discriminarán ni harán 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 del Comité de Empresa a los efectos de negociación colectiva.

CAPITULO VIII

IMPLICACION DEL CONVENIO

Artículo 38. Cláusula de desenganche.

Los incrementos salariales establecidos en este Convenio podrían no ser de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación.

Las Empresas que aleguen dichas circunstancias deberán poner de manifiesto ante la representación legal de los trabajadores y los delegados sindicales, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la Empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales de los trabajadores y los delegados sindicales están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observándose respecto de todo ello sigilo profesional.

En todo caso, lo establecido en los párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial del Convenio, hallándose obligadas las Empresas afectadas, por el contenido del resto del Convenio.

La comunicación a que se hace referencia deberá formularse en el plazo de 15 días contados a partir de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de Gipuzkoa. En el mismo plazo habrá de ponerse en conocimiento de la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio acompañándose copia del escrito formulado a la representación de los trabajadores.

Los plazos establecidos en el párrafo anterior tienen el carácter de obligatorio. Su incumplimiento impedirá a las Empresas acogerse a lo establecido en esta disposición.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa y la representación de los trabajadores, éste deberá ser

comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos 30 días sin alcanzarse acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la solución de Resolución de Conflictos Laborales (PRECO II), de 16 de febrero de 2000, publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 66 de 4 de abril de 2000.

La determinación en su caso, de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores y los delegados sindicales.

CAPITULO IX

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39. Faltas y sanciones.

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

Artículo 40. Faltas leves.

Se considerarán leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, con retraso no justificado superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada, salvo que este retraso suponga la no apertura de la EESS, en cuyo caso se podrá considerar como falta grave.
2. 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. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase 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.
4. Pequeños descuidos en la conservación de material.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o residencia.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa en horas de trabajo.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 41. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de 30 días. Las faltas de puntualidad inferiores a tres en un período de 30 días, cuando lleven aparejado la no apertura de la EESS. Si esto ocurriera más de tres veces en un periodo de 30 días, tendrán la consideración de falta muy grave.
2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un período de 30 días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seg. Social u organismo similar. La falta maliciosa en estos datos se considerará como muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.
5. 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 realizando cualquiera de estos actos.
12. Abastecer un vehículo con el motor en marcha.
13. Las derivadas de la causa prevista en el apartado 3 del artículo anterior (art. 40).
14. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Artículo 42. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad de asistencia al trabajo, cometidas en un período de 6 meses, o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a 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, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos, 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, dictada por los Tribunales de Justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo o limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez o toxicomanía habitual.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos 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 la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros subordinados.
9. Dedicarse a actividades que la Empresa hubiere declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interior o norma similar.
10. La blasfemia habitual.
11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin autorización del superior.
13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.
14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
15. Las derivadas de las causas previstas en el apartado 3 del artículo 39 y apartados 3, 6 y 9 del artículo 41.
16. 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 43.

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 44.

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

Artículo 45.

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 la presente normativa.

Artículo 46.

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: Inhabilitación temporal por plazo no superior a dos años para pasar a la categoría superior, represión pública y suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a un mes ni superior a tres; inhabilitación definitiva para pasar a categoría superior, traslado forzoso a otra localidad, sin derecho a indemnización alguna, y despido.

Las sanciones anteriores se entienden sin perjuicio de la responsabilidad penal, civil o de otra índole en que pudiera haber incurrido el trabajador con su actuación.

CAPITULO X

LEGISLACION COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS

Artículo 47. Comisión mixta de interpretación y seguimiento del Convenio.

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio, de carácter paritario, formando parte de la misma cuatro miembros por cada parte de los firmantes, elegidos de entre los miembros de la Comisión Negociadora, con independencia de los asesores que cada parte estime necesaria, y cuyo objetivo es:

Solucionar cualquier reclamación o exigencia de lo acordado en este Convenio. Para dirigirse a esta Comisión 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.

Su domicilio se fija en la sede Territorial en Gipuzkoa del Consejo de Relaciones Laborales sito en C/ Hondarribia 6 -1.º de Donostia-San Sebastián.

Artículo 48. Procedimiento de Resolución de Conflictos. PRECO II.

Ambas partes asumen el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la solución de Resolución de Conflictos Laborales (PRECO), de 16 de febrero de 2000, publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 66 de 4 de abril de 2000, o aquel otro que le sustituya. Todas las referencias de este convenio al PRECO se entenderán realizadas a aquel que le sustituya caso de que se produzca tal sustitución.

Acuerdo que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, referido a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

Artículo 49. Cláusula de absorción.

Todas las mejoras concedidas por el presente Convenio podrán ser absorbidas y compensadas con las actualmente establecidas, cualquiera que sea el motivo, denominación o forma, o con las que en el futuro puedan concederse por disposición legal.

Artículo 50. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 51. Legislación complementaria.

En lo no previsto en el articulado del presente Convenio se regulará por el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 52. Liquidación y pago de atrasos.

Los atrasos derivados del presente convenio desde el 1-1-2001, independientemente de la fecha de publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de Gipuzkoa, se deberán abonar junto con la nómina correspondiente al mes de octubre de 2001.

Disposición Adicional Primera.

Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Permanente Paritaria con la misma composición que la Mesa Negociadora que tendrá como objeto el análisis y en su caso adopción de acuerdos en aquellas materias que las partes de mutuo acuerdo le sometan.

Los acuerdos a los que pueda llegarse en el seno de dicha Comisión Permanente requerirán el voto favorable de más del 50% de cada una de las representaciones, y se adiciónarán como parte integrante de este Convenio, con su misma eficacia legal, una vez publicadas en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

Disposición Adicional Segunda.

Recinto Cerrado:

Aquellas empresas que mantengan abiertas al público sus instalaciones en horario de noche, entendiéndose como tal a estos efectos desde las 00 horas hasta las 6 horas, deberán disponer antes del 1-3-2002, de un recinto cerrado para el cobro.

El trabajador, analizando las circunstancias que concurran en cada momento, decidirá si lleva a efecto el cobro en dicho recinto o pista.

Quedan exonerados de la implantación del recinto señalado en el párrafo primero de este artículo, aquellas empresas que en el horario referido tengan dos trabajadores en las instalaciones, cualquiera que sea sus categorías.

Disposición Adicional Tercera.

Formación Profesional:

Ambas partes reconocen la necesidad de formación permanente de los trabajadores. A la firma de este Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Formación integrada por representantes sindicales distribuidos de la siguiente forma: ELA 3 vocales, LAB 2 vocales, pudiendo integrarse en la misma una representación de CC.OO. y otra de UGT, con voz pero sin voto; Por parte de AEGA el número de miembros será de 5.

En cualquier caso, ambas partes podrán presentar los planes de formación que consideren adecuados ante cualquiera de los organismos existentes o que se creen al efecto, tanto de ámbito estatal como autonómico.

Disposición Adicional Cuarta.

Las partes signatarias de este Convenio han establecido mediante un Acuerdo sobre materia concreta del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, las aportaciones de empresas y trabajadores a la EPSV-Geroa.

Dichas aportaciones son: A partir del 1 de enero del año 2001, del 1% de la base de cotización por contingencias comunes del trabajador al régimen general de la Seguridad Social del que el 0,50% correrá a cargo del trabajador y el otro 0,50% con cargo a la empresa.

A partir del 1 de enero del año 2002, las aportaciones serán del 1,50%, de la misma base de cotización, del que el 0,75% correrá a cargo del trabajador y el otro 0,75% con cargo a la empresa.

Con carácter expreso, las partes establecen que, en lo sucesivo, estas aportaciones tendrán un incremento anual mínimo garantizado del 0,50%, del que el 0,25% correrá a cargo del trabajador y el otro 0,25% a cargo de la empresa, con efectos del día 1 de enero de cada año y hasta alcanzar una aportación global del 7%, salvo que la propia entidad de previsión Geroa establezca algún límite inferior.

En el supuesto de que la EPSV-Geroa impusiere un límite inferior al 7% señalado en el párrafo anterior, con la misma periodicidad anual, las empresas abonarán a los trabajadores los tramos del 0,25% de su responsabilidad que quedaren para alcanzar dicho límite, si bien reconvertidos al 0,20%, bajo concepto de «Sustitución aportación EPSV».

Y en prueba de conformidad y de aprobación del contenido de este convenio, firman los asistentes al acto, en Donostia-San Sebastián, a 1 de octubre de 2001.

2001. URTERAKO SOLDATA TAULAK / TABLAS SALARIALES PARA 2001 (TABLA I.A.)

Lanbide Kategoria Hitzarmeneko soldata Urtekoa

Categ. Profesional Salario Convenio Total Anual.

Administrariak / Personal Administrativo

1. Arduradun nagusia / Encargado general 158.278 2.374.170
2. Administrazio-burua / Jefe Administrativo 146.694 2.200.410
- 3.1. mailako administraria / Of. 1.^a Administrativo 140.183 2.102.745
- 4.2. mailako administraria / Of. 2.^a Administrativo 133.527 2.002.905
5. Administrari laguntzailea / Aux. Administrativo 129.915 1.948.725
6. Administrari izangaia / Aspirante Admtvo. 102.391 1.535.865

Langileak / Personal Operario

Langile espezialistak / Personal operario espezialista

- 1.1. Txanda arduraduna / Encargado de turno 133.527 2.002.905
- 1.2. Mekanikari espezialista / Mecánico Especialista 127.720 1.915.800
- 1.3. Igortzailea / Expendedor 4.211 (*) 2.004.273
- 1.4. Koipeztatzailea / Engrasador 4.211 1.916.005
- 1.5. Garbitzailea / Lavador 4.211 1.916.005
- 1.6. Gidaria / Conductor 4.211 1.916.005
- 1.7. Neumatiko muntatzailea / Montador de neumático 4.211 1.916.005

Espezialistak ez diren langileak / Personal operario no espezialista

- 2.1. Gasolindegiko morroia / Mozo estación de servicio 4.186 1.904.630
- 2.2. Pintxea / Pinche 3.686 1.677.130
- 2.3. Apendiza / Aprendiz 3.686 1.677.130

Menpekoak / Personal subalterno

1. Biltegizaina / Almacenero 4.186 1.904.630
2. Kobratzailea / Cobrador 130.045 1.950.675
3. Mandataria / Ordenanza 4.113 1.871.415
4. Botoia / Botones 3.686 1.677.130
5. Goarda / Guarda 4.186 1.904.630
6. Garbitzaileak (orduka) / Personal de limpieza (Por horas) 629
- Garbitzaileak (egunean) / Personal de limpieza (Al día) 4.113 1.871.415

(*) Art. 8 incluido.

ANTZINATASUN TAULA (I.C. TAULA) / TABLA ANTIGUEDAD (TABLA I.B.)

Antzinatasonaren zenbatekoa (7. art) / Importe antigüedad (art. 7.º)

Lanbide Kategoria Laurtekoa pta. Bosturtekoa pta.

Categ. Profesional Cuatrienio ptas. Quinquenio ptas.

Administrariak / Personal Administrativo

1. Arduradun nagusia / Encargado general 7.544 hilabeteko / mes 11.999 hilabeteko / mes
2. Administrazio-burua / Jefe Administrativo 6.906 hilabeteko / mes 10.985 hilabeteko / mes
- 3.1. mailako administraria / Of. 1.^a Administrativo 6.547 hilabeteko / mes 10.414 hilabeteko / mes
- 4.2. mailako administraria / Of. 2.^a Administrativo 6.181 hilabeteko / mes 9.831 hilabeteko / mes
5. Administrari laguntzailea / Aux. Administrativo 5.982 hilabeteko / mes 9.514 hilabeteko / mes
6. Administrari izangaia / Aspirante Admtvo. 4.693 hilabeteko / mes 7.465 hilabeteko / mes

Langileak / Personal Operario

Langile espezialistak / Personal operario espezialista

- 1.1. Txanda arduraduna / Encargado de turno 6.181 hilabeteko / mes 9.831 hilabeteko / mes
- 1.2. Mekanikari espezialista / Mecánico Especialista 5.886 hilabeteko / mes 9.362 hilabeteko / mes
- 1.3. Igortzailea / Expendedor 193 eguneko / día 307 eguneko / día
- 1.4. Koipeztatzailea / Engrasador 193 eguneko / día 307 eguneko / día
- 1.5. Garbitzailea / Lavador 193 eguneko / día 307 eguneko / día
- 1.6. Gidaria / Conductor 193 eguneko / día 307 eguneko / día
- 1.7. Neumatiko muntatzailea / Montador de neumático 193 eguneko / día 307 eguneko / día

Espezialistak ez diren langileak / Personal operario no especialista

- 2.1. Gasolindegiko morroia / Mozo estación de servicio 192 eguneko / día 305 eguneko / día
- 2.2. Pintxea / Pinche 169 eguneko / día 269 eguneko / día
- 2.3. Aprestuz / Aprendiz 169 eguneko / día 269 eguneko / día

Antzinatearen zenbatekoa (7. art) / Importe antigüedad (art. 7.º)

Lanbide Kategoria Laurtekoa pta. Bosturtekoa pta.

Categ. Profesional Cuatrienio ptas. Quinquenio ptas.

Menpekoak / Personal subalterno

- 1. Biltegiaina / Almacenero 192 eguneko / día 305 eguneko / día
- 2. Kobratzailea / Cobrador 5.989 hilabeteko / mes 9.526 hilabeteko / mes
- 3. Mandataria / Ordenanza 188 eguneko / día 300 eguneko / día
- 4. Botoia / Botones 169 eguneko / día 269 eguneko / día
- 5. Goarda / Guarda 192 eguneko / día 305 eguneko / día
- 6. Garbitzaileak (orduka) / Personal de limpieza (Por horas)

Garbitzaileak (eguneko) / Personal de limpieza (Al día) 188 eguneko / día 300 eguneko / día

7. artikuluko BALIO OSAGARRI IRAGANKORRAK

/TABLA II VALORES COMPLEMENTOS TRANSITORIOS ARTICULO 7.º

(ERREFERENTZIA: 2000/1/1) / (REFERENCIA 1/1/2000)

Antzinateazuna / Antigüedad

Lanbide Kategoria

Categ. Profesional + 12 a 18 m. + 18 a 24 m. + 24 a cuat. + 24 a 25 a. + 25 a 26 a. + 26 a 27 a. + 27 a 28 a. + 28 a 29 a.

Pta.-hil. / Ptas.-mes

Administrariak / Personal Administrativo

- 1. Arduradun nagusia / Encargado general 4.196 5.880 4.437 5.863 6.839 7.817 8.794 9.772
- 2. Administrazio-burua / Jefe Administrativo 3.841 5.383 4.063 5.367 6.261 7.157 8.051 8.946
- 3.1. mailako administraria / Of. 1.ª Administrativo 3.642 5.103 3.851 5.088 5.936 6.785 7.632 8.481
- 4.2. mailako administraria / Of. 2.ª Administrativo 3.438 4.817 3.636 4.803 5.604 6.405 7.205 8.006
- 5. Administralari laguntzailea / Aux. Administrativo 3.327 4.662 3.518 4.649 5.423 6.198 6.973 7.748
- 6. Administralari izangaia / Aspirante Admtvo. 2.611 3.658

Langileak / Personal Operario

Langile espezialistak / Personal operario especialista

- 1.1. Txanda arduraduna / Encargado de turno 3.438 4.817 3.636 4.803 5.604 6.405 7.205 8.006
- 1.2. Mekanikari espezialista / Mecánico Especialista 3.274 4.587 3.462 4.574 5.336 6.099 6.861 7.624
- 1.3. Igortzailea / Expendedor 107 150 114 150 175 200 225 250
- 1.4. Koipeztatzailea / Engrasador 107 150 114 150 175 200 225 250
- 1.5. Garbitzailea / Lavador 107 150 114 150 175 200 225 250
- 1.6. Gidaria / Conductor 107 150 114 150 175 200 225 250
- 1.7. Neumatiko muntatzailea / Montador de neumático 107 150 114 150 175 200 225 250

Espezialistak ez diren langileak /

Personal operario no especialista

- 2.1. Gasolindegiko morroia / Mozo estación de servicio 107 150 112 149 174 199 224 248
- 2.2. Pintxea / Pinche 94 132 100 131 153 175 197 219
- 2.3. Aprestuz / Aprendiz 94 132 100

Menpekoak / Personal subalterno

- 1. Biltegiaina / Almacenero 107 150 112 149 174 199 224 248
- 2. Kobratzailea / Cobrador (*) 3.331 4.668 3.523 4.654 5.430 6.206 6.982 7.758
- 3. Mandataria / Ordenanza 105 147 111 147 171 195 220 244
- 4. Botoia / Botones 94 132 100 131 153 175 197 219
- 5. Goarda / Guarda 107 150 112 149 174 199 224 248
- 6. Garbitzaileak (orduka) / Pers. limpieza (Por horas)

Garbitzaileak (egunean) / Personal de limp. (Al día) 105 147 111 147 171 195 220 244

(*) Pta.-hil. / Ptas.-mes.

Acta de firma del acuerdo sobre aportaciones de empresas y trabajadores del sector de estaciones de servicio de Gipuzkoa a la Entidad de Previsión Social Voluntaria Geroa.

En Donostia a 1 de octubre de 2001, en la sede de AEGA se reúnen Jon Manterola Altuna, Jorge Yáñez Arrondo, Nazario Olaizola Zuloaga, Javier Gisasola Muñoz, Carlos Ramos Etxabe, Carlos Toral Durán, Antxon Mugica Iraola y Juan M.^a López Osa por la representación empresarial y José Luis Treku Lertxundi, Juan Antonio Martínez Larrea, Avelino Rodríguez Enrique, Antton Roteta y Carmen Corral Belloso (ELA); Miguel González Larzabal, Iñaki Saizar Makazaga y Andone Arrieta Arcelai (Asesora) (LAB) y José Ariza Guerrero (CC.OO.) por la representación de los trabajadores, que componen la Comisión Negociadora del Acuerdo que debe fijar las aportaciones de empresas y trabajadores del Sector de EE.SS. de Gipuzkoa a la EPSV-Geroa, inscrita en el Registro de Entidades de Previsión Social Voluntaria de Euskadi con el número 178-G.

La representación empresarial compuesta por AEGA y las Centrales Sindicales, acuerdan:

1) Los presentes Acuerdos afectan a la totalidad de empresas y trabajadores del Sector de Estaciones de Servicio de Gipuzkoa.

Por ello su ámbito de aplicación coincidirá con el ámbito funcional y personal señalado en el artículo 2.º «Ambito Funcional» y, artículo 1.º «Ambito Territorial del vigente Convenio Colectivo para Estaciones de Servicio de Gipuzkoa 2001-2002, y en consecuencia afectará a todas las empresas y centros de trabajo, y sus trabajadores, que se dediquen a la referida actividad de Estaciones de Servicio incluidas en el indicado ámbito, aunque tengan o puedan formalizar Pactos o Convenios Colectivos propios.

2) Establecer en virtud de lo señalado en el artículo 39.2 de la Ley de Seguridad Social de 20 de junio de 1994, con carácter obligatorio para las empresas y trabajadores afectados, que la aportación a realizar mensualmente a la Entidad de Previsión Social de Geroa será:

—A partir del 1 de enero de 2001, del 1% de la base de cotización por contingencias comunes del trabajador al régimen general de la Seguridad Social del que el 0,50% correrá a cargo del trabajador y el otro 0,50% con cargo a la empresa.

—A partir del 1 de enero de 2002, la aportación será del 1,50%. de la misma base de cotización, del que el 0,75% correrá a cargo del trabajador y el otro 0,75% con cargo a la empresa.

Las aportaciones se realizarán de forma conjunta por la empresa, para lo que descontarán el porcentaje con cargo al trabajador en las correspondientes nóminas de salarios.

3) Manifestar que los presentes acuerdos tienen carácter de «acuerdos sobre materia concreta» contemplado en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores y que las organizaciones firmantes ostentan la representación exigida en dicho artículo.

4) Solicitar a la Autoridad Laboral el depósito y registro de los referidos acuerdos y su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión en la ciudad y fecha mencionados.