ACTA DE ACUERDO DEL PERIODO DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ESTACIONES DE SERVICIO 2010-2015

En Madrid, a 10 de julio de 2013

REUNIDOS

De una parte la representación empresarial compuesta por:

- **AEVECAR**, que asiste representada por:
  - D. Rafael Pizarro Crespo, Presidente, con DNI 13087000T.
  - D. Carlos López Lostau, Vicepresidente, con DNI 00258428T.
  - D. Víctor García Nebreda, Secretario General, con DNI 05218579V.
- La **Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio**, que asiste representada por:
  - D. Xavier Prats Duch, miembro del Comité ejecutivo y responsable de Relaciones Laborales, con DNI 40857352Z.
  - D. Miguel Angel Calle García, Asesor Laboral, con DNI 50292114S.
- Y **AGES**, que asiste representada por:
  - Doña. Raquel Merino de la Cuesta Responsable de Relaciones Laborales del Comité Ejecutivo con DNI 50410130H

De otra parte, la representación de los trabajadores, compuesta por los sindicatos:

- **Federación Estatal de FITEQA-CCOO:**
  - D. Salvador López Pérez, con DNI 38400925X.
  - D. Alfredo Suarez Garcia, con DNI 11046964H.
  - D. Alfredo Orella Barrios, con DNI 1470652.
  - D. Angel Marinero Simil, con DNI 35282914.

- D. Francisco Javier Cañada Garcia, con DNI 26028930Z.
- D. Juan Villagrasa Alcaide, con DNI 37797355Y.
- D. Marcelo Martin De Consuegra, con DNI 01911207E.
- D. Luis Milan Pascual, con DNI 02487000X.
- D. Serafín Rodal Araujo.
- D. José Aveseda Herrera.
- D. Manuel Conde Herrero.
- D. Manuel Jiménez Miranda.
- D. Javier Urbina Ostiategui.
- D. Landelino Martínez Martínez.
- D. José Valero Riquelme.
- D. Miguel Parra García.
- D. Miguel Ángel Gil García.

- **Federación Estatal de FITAG-UGT**
  - D. Manuel Espinosa Sastre, con DNI 27278648G.
  - D. Manuel Lozano García, con DNI 11393468G.
  - D. Miguel Angel Martínez Cortés, con DNI 33246811N.
  - D. Andrés Muñoz Hernández, con DNI 50297073Y.
  - D. Roberto Mora Delgado, con DNI 21469019Z.
  - D. José Angel Monteagudo, con DNI 41396141M.

- Dña. Carmen Colchón Día, con DNI 04157296T.
- D. Manuel Malvido Martínez, con DNI 35274933V.
- D. Juan Ramón Nicolás, con DNI 22923096P.
- D. Pedro González Murillo, con DNI 44579332L.
- D. Francisco Javier Rodríguez López, con DNI 13704677N.
- D. Ricardo Luis Sánchez Gutiérrez, con DNI 28961622E.
- D. Juan Carlos Palacios Román, con DNI 13157776M.
- D. Juan Carmona Ortega, con DNI 27527369A.
- Dña. Emilia Oráa Vaquero, con DNI 18594668L.
- Dña. Estela Auñón Aunares, con DNI 53441189E.
- D. José Angel García Laseca, con DNI 16512486G.

Ambas partes comparecen y, libre y voluntariamente, convienen exponer los siguientes

ANTECEDENTES

1.- Con fecha 10 de marzo de 2010 se constituyó la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio, por parte de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas del sector relacionadas previamente.

2.- Que en el día de hoy la COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ESTACIONES DE SERVICIO, de forma unánime ha alcanzado los siguientes

ACUERDOS

Primero.- Al amparo de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, aprobar y suscribir el **CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE DE ESTACIONES DE SERVICIO**, para los años 2010 a 2015, de eficacia general, que firmado por las partes se incorpora a la presente Acta como documento nº 1, y que sustituye cualesquiera preacuerdos o acuerdos previos producidos durante la negociación.

Para la firma en su nombre del texto articulado del **Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio**, cada una de las partes firmantes designa a:

- D. Rafael Pizarro Crespo en representación de **AEVECAR**.
- D. Miguel Angel Calle, en representación de **Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio**
- Doña Raquel Merino en representación de **AGES**.
- D. Alfredo Suárez García en representación de **FITEQA-CCOO.**
- D. Manuel Espinosa Sastre en representación de **FITAG-UGT.**

Segundo.- Que una vez formalizado este ACUERDO en los términos previamente señalados, se autoriza y delega expresamente en D. Víctor García Nebreda, ó las personas en las que éste delegue, para cuantas actuaciones fuesen necesarias para proceder a tramitar el registro y publicación del **Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio** en el Boletín Oficial del Estado, dotándolo de eficacia normativa.

Lo que firman las partes en prueba de su íntegra conformidad, en fecha y lugar *ut supra*.

D. Rafael Pizarro Crespo, con DNI 13087000T. (AEVECAR)

D. Alfredo Suarez Garcia, con DNI 11046964H (FITEQA-CCOO)

D. Carlos López Lostau, con DNI 00258428T. (AEVECAR)

D. Alfredo Orella Barrios, con DNI 1470652 (FITEQA-CCOO)

D. Víctor García Nebreda, con DNI 05218579V. (AEVECAR)

D. Angel Marinero Simil, con DNI 35282914 (FITEQA-CCOO)

D. Xavier Prats Duch, con DNI 40857352Z. (CEEES)

D. Francisco Javier Cañada Garcia, con DNI 26028930Z. (FITEQA-CCOO)

D. Miguel Angel Calle García, con DNI 50292114S. (CEEES)

D. Juan Villagrasa Alcaide, con DNI 37797355Y. (FITEQA-CCOO)

Doña. Raquel Merino de la Cuesta con DNI 50410130H (AGES)

D. Marcelo Martin De Consuegra, con DNI 01911207E. (FITEQA-CCOO)

D. Manuel Espinosa Sastre, con DNI 27278648G. (FITAG-UGT)

D. Luis Milan Pascual, con DNI 02487000X. (FITEQA-CCOO)

D. Miguel Angel Martínez Cortés, con DNI 33246811N. (FITAG-UGT)

D. Salvador López Pérez, con DNI 38400925X (FITEQA-CCOO)

D. Manuel Lozano García, con DNI 11393468G. (FITAG-UGT)

D. Andrés Muñoz Hernández, con DNI 50297073Y. (FITAG-UGT)

D. Roberto Mora Delgado, con DNI 21469019Z. (FITAG-UGT)

P.O

D. José Angel Monteagudo, con DNI 41396141M. (FITAG-UGT)

P.O

Dña. Carmen Colchón Día, con DNI 04157296T. (FITAG-UGT)

P.O

D. Manuel Malvido Martínez, con DNI 35274933V. (FITAG-UGT)

P.O

D. Juan Ramón Nicolás, con DNI 22923096P. (FITAG-UGT)

D. Serafín Rodal Araujo. (FITEQA-CCOO)

D. José Aveseda Herrera. (FITEQA-CCOO)

D. Manuel Conde Herrero. (FITEQA-CCOO)

D. Manuel Jiménez Miranda. (FITEQA-CCOO)

D. Javier Urbina Ostiategui. (FITEQA-CCOO)

D. Landelino Martínez Martínez. (FITEQA-CCOO)

D. José Valero Riquelme. (FITEQA-CCOO)

D. Miguel Parra García. (FITEQA-CCOO)

D. Miguel Ángel Gil García. (FITEQA-CCOO)

D. Pedro González Murillo, con DNI 44579332L. (FITAG-UGT)

P.O

D. Francisco Javier Rodríguez López, con DNI 13704677N. (FITAG-UGT)

D. Ricardo Luis Sánchez Gutiérrez, con DNI 28961622E. (FITAG-UGT)

P.O

D. Juan Carlos Palacios Román, con DNI 13157776M. (FITAG-UGT)

P.O

D. Juan Carmona Ortega, con DNI 27527369A. (FITAG-UGT)

P.O

Dña. Emilia Oráa Vaquero, con DNI 18594668L. (FITAG-UGT)

P.O

Dña. Estela Auñón Aunares, con DNI 53441189E. (FITAG-UGT)

P.O

D. José Angel García Laseca, con DNI 16512486G. (FITAG-UGT)

Convenio Estatal de Estaciones de Servicio 2010-2015

Convenio Estatal de Estaciones de Servicio 2010-2015

Capítulo I
Disposiciones Generales

Artículo 1. Partes Signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Estatal de Estaciones de Servicio, de una parte, como representación laboral, FITAG-UGT y FITEQA-CC.OO y, de otra parte, CEEES, AGES y AEVECAR, como representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar el presente Convenio, al que las partes le reconocen expresamente su carácter de convenio estatutario, y eficacia general.

Artículo 2. Ámbito Territorial.

El presente convenio resultará de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. Ámbito 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 necesarias o complementarias para la explotación del punto de venta, tales como (a título ilustrativo y no limitativo) 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), etc.; así como a los trabajadores que presten los servicios a dichas empresas. Cualquier duda sobre nuevas actividades será sometida al dictamen de la Comisión Paritaria.

Artículo 4. Ámbito Temporal.

El presente Convenio tiene una vigencia de 6 años. En consecuencia, y una vez se publique en el Boletín Oficial del Estado, se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre del año 2015, salvo en lo previsto para sus efectos económicos, que se regirá por lo dispuesto expresamente en el Capítulo VI (artículos 30 a 40, ambos inclusive).

El presente convenio quedará denunciado el 1 de octubre de 2015. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, finalizada la vigencia prevista, el convenio quedará prorrogado durante un período de 18 meses computados desde la fecha de su denuncia, esto es, desde el 1 de octubre de 2015.

En el plazo máximo de un mes desde la denuncia se procederá a constituir la comisión negociadora del nuevo convenio colectivo.

Artículo 5. Vinculación a la Totalidad.

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente Convenio quedará en suspenso.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado, en el plazo máximo de 30 días desde su constitución. Si en el plazo de cuarenta y cinco días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un nuevo calendario de reuniones hasta solventar el problema planteado garantizando el equilibrio de lo pactado.

Artículo 6. Garantías «ad personam».

El convenio no afectará las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, entendidas como cantidades líquidas y mantenidas estrictamente «ad personam».

El convenio no afectará las condiciones más beneficiosas que vengan establecidas por disposición legal o costumbre inveterada.

Capitulo II:
Comisión Paritaria

Artículo 7. Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 12 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican a continuación.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

b. Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

c. La constante evolución tanto del marco de las relaciones de trabajo como de la situación y perspectivas del sector junto con los frecuentes cambios normativos y la imprescindible función que los firmantes del Convenio Estatal le otorgan como

norma vertebradora y de aplicación prevalente en las relaciones laborales, hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del Convenio a la realidad económica y social del sector así como a los cambios normativos que pudieran producirse.

Por todo ello la Comisión Paritaria, cuando concurran circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera el Convenio Estatal durante su vigencia, dando traslado de las mismas a la Comisión Negociadora para su aprobación.

d. Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del Convenio modificarlo. En este caso, además de la incorporación de la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del Convenio, deberán concurrir los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del E.T, dando traslado de las mismas a la Comisión Negociadora para su aprobación.

e. Fijar las tablas de retribuciones para cada año de vigencia de este Convenio.

f. Pronunciarse sobre las discrepancias que le fueran sometidas por cualquiera de las partes en caso de desacuerdo del periodo de consultas previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes integrantes de la misma, la parte social o la parte empresarial, podrá solicitar el sometimiento de la controversia no resuelta a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos regulados en el ASAC V, respecto del cual consta adhesión expresa en el presente Convenio.

g. La resolución de las discrepancias sobre la interpretación de la clasificación profesional.

h. Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

i. En todos aquellos supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo y del resto de materias en las que esté previsto el referido período de consultas por la normativa estatal o por el presente convenio colectivo, y en los que las partes (empresario y representación de los trabajadores) acuerden la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje en los términos previstos en el V ASAC, la Comisión Paritaria se pronunciará con carácter previo al sometimiento de los procedimientos de solución de discrepancias (sin perjuicio de la no interrupción de los plazos fijados). La Comisión Paritaria dispondrá del plazo de siete días para pronunciarse. Asimismo, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de la Comisión Paritaria en este tipo de procedimientos, y la emisión de un informe

no vinculante sobre las discrepancias existentes (sin perjuicio de la no interrupción de los plazos previstos en el art. 41 ET).

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de cada una de las partes, y aquellos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria, en los siguientes:

- CEEESS y AGES en Nuñez de Balboa 116, 3ª Planta, Oficina 22, Madrid 28006,
- AEVECAR, en Plaza Ciudad de Viena 9, 28040 Madrid.
- FITEQA-CCOO, calle Ríos Rosas 44 A, 1ª planta, 28003 Madrid.
- FITAG-UGT, Avda. América 25, 2ª planta, 28002 Madrid.

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, previamente al planteamiento de conflicto colectivo de interpretación del Convenio Colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2º del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el artículo 153 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en los términos expuestos a continuación. El resto de cuestiones litigiosas deberán plantearse ante los órganos de mediación que territorialmente correspondan. El incumplimiento del anterior requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

En dicho trámite, previo y preceptivo a toda la actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado, sin que haya emitido resolución o dictamen.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Dicho plazo máximo será de 7 días si se tratase de discrepancia en caso de desacuerdo del periodo de consultas previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

No obstante lo anterior, en aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas en cuanto a la inaplicación de las condiciones de trabajo, trasladarán las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), suscrito entre CEOE-CEPYME y UGT y CC.OO. y publicado en el BOE de 23 de febrero de 2012.

Capítulo III.
Contratación y empleo

Artículo 8. Condiciones generales de ingreso.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y en el presente Convenio Colectivo.

La selección de personal se efectuará de acuerdo con sistemas objetivos. Las ofertas de empleo, los contratos y en general toda la documentación, se elaborara con lenguaje neutro. En los procesos de selección de personal estará prohibido solicitar datos de carácter personal a los candidatos/as, salvo los necesarios para la contratación.

Artículo 9. Garantía de empleo.

Las empresas se comprometen a no hacer uso de la contratación temporal en forma permanente para cubrir las vacantes que se produzcan por despido, excepto en caso de contratos en prácticas y formación.

Artículo 10. Contratación Temporal.

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

Para estos contratos, y respecto de la indemnización correspondiente al término de los mismos, resultará de aplicación la normativa vigente.

Artículo 11. 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 12. Preaviso por cese.

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

Artículo 13. Contratos Formativos.

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

No se podrá concertar un contrato en prácticas con base en un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

d) La retribución del trabajador será el 60 o al 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

e) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de treinta años (en tanto que la tasa de desempleo no se sitúe por debajo del 15 por 100), que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad, ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

b) Con carácter general, la duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres, si bien, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, la duración mínima podrá ser de seis meses. Las referidas necesidades deberán constar en el contrato y dicho contrato se comunicará a la representación de los trabajadores.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

c) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 25% del total de la jornada se dedicará a formación.

Las actividades formativas inherentes a este contrato se ajustarán a la normativa vigente al respecto en cada momento.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla, en su totalidad, sus obligaciones en materia de formación teórica.

d) El salario a percibir por el trabajador contratado en formación será el 75, 85 y 95% del salario del grupo profesional correspondiente del convenio colectivo, durante el primer, segundo o tercer año del contrato, respectivamente.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Los contratos formativos se irán adaptando a lo dispuesto en la normativa de aplicación en cada momento.

Capítulo IV
Organización del Trabajo y Clasificación Profesional

Artículo 14. Dirección y control de la actividad laboral.

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración dentro de la empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los delegados de personal y comités de empresa y secciones sindicales legalmente constituidas tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

Artículo 15. Clasificación Profesional.

Criterios generales

El presente capítulo sobre Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas funciones y especialidades profesionales.

Asimismo y dado que se pretende sustituir los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, estos tendrán en cuenta una referencia en los grupos profesionales.

La clasificación se realizará en dos Áreas Funcionales (Técnica y Administrativa, y Operaciones), con dos y tres Grupos Profesionales respectivamente, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y para las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores / as.

El trabajador desarrollará las tareas propias de su grupo profesional, así como las tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

En caso de concurrencia con carácter indefinido en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones a las que, dentro del conjunto de su actividad, se dedique mayor tiempo.

Para la realización de tareas complementarias correspondientes a grupos profesionales inferiores, éstas se realizarán por el tiempo imprescindible.

El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por el trabajador, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación del trabajador.

Todos los trabajadores/as afectados por este Convenio Colectivo serán adscritos a una determinada Área Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Áreas Funcionales

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este acuerdo que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en dos Áreas Funcionales definidas en los términos siguientes:

- Técnica y Administrativa

Se asigna al área técnica al personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

El área administrativa comprende al personal que con sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, informática y en general, las especificaciones de puestos de trabajo de oficina, que permiten informar de la gestión de la actividad económica contable, coordinar tareas productivas, o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

- Operaciones

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la atención y explotación de las instalaciones para suministros de carburantes, combustibles líquidos a vehículos, así como todas aquellas actividades necesarias o complementarias para la explotación del punto de venta, tales como (a título ilustrativo y no limitativo) 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), etc., bien directamente o en tareas auxiliares, pudiendo realizar a la vez funciones de supervisión o coordinación.

Artículo 16. Grupos Profesionales.

Área Técnica y Administrativa

Los dos Grupos Profesionales del Área Técnica y Administrativa son los dos siguientes:

Grupo Técnico
Grupo Administrativo

Grupo Técnico: A modo meramente enunciativo y no limitativo, desempeña funciones, con mando o sin él propias de su titulación o experiencia en puestos que pueden implicar responsabilidad sobre una unidad organizativa. Agrupa funciones tales como:

- 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 (Titulados).

- 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 (Técnicos).

- Cualquier otra función o tarea análoga o complementaria dentro del área Técnica.

Grupo Administrativo: A modo meramente enunciativo y no limitativo, realiza funciones administrativas, contables u otras análogas, utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, ya sea en las unidades administrativas de la Empresa o en otras áreas de la misma, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas. Agrupa funciones tales como:

- 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 (Jefe Administrativo).

- 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. (Oficial Administrativo de 1.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. (Oficial Administrativo de 2.ª).

- Quien, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica, dentro de la oficina, a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas

inherentes al trabajo en aquellas. (Auxiliar Administrativo, taquimecanógrafos/as y telefonistas).

- Cualquier otra función o tarea análoga o complementaria dentro del área Administrativa.

Área de Operaciones

Los tres Grupos Profesionales del Área de Operaciones son los siguientes:

Encargado General
Vendedor
Subalterno

Definición de los Grupos Profesionales:

Encargado General de Estación/es de Servicio.- a modo meramente enunciativo y no limitativo realiza funciones tales como 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.

Vendedor. A modo meramente enunciativo y no limitativo, agrupa funciones tales como:

- Expendedor: 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, salvo pacto entre las partes.

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

- Encargado de Turno: Es el Expendedor Vendedor que, a las órdenes inmediatas del Encargado General, Gerente o Propietario, se le asigna 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.

- Operarios: Engrasador, Mecánico Especialista, Lavador, Conductor, Montador de Neumáticos.

- Cualquier otra función o tarea análoga o complementaria a las anteriores dentro del Área de Operaciones.

Subalterno: Realiza durante la mayor parte de la jornada funciones tales como:

- Realizar 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 (ordenanza).

- Vigilancia de los locales e instalaciones de la empresa, cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias (guarda).

- Limpieza e higiene de las distintas dependencias y servicios de la Empresa (personal de limpieza).

Artículo 17. Movilidad Funcional.

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de cada Grupo Profesional. Ejercerán como límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que sean encomendadas al trabajador.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, la Empresa deberá dotar al trabajador de la formación necesaria.

Artículo 18. 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, los encuadrados en los Grupos: de Técnicos y de Encargado General.

Para la libre designación, la empresa valorará también el mérito, la formación, capacidad, y experiencia 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 experiencia, y 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 transcurrido el mismo período de prueba que aplicaría a una nueva contratación. 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 19. Traslados.

Se podrá trasladar a un trabajador como máximo una vez al año. Para dicho límite no se tendrá en cuenta los traslados que acerquen al trabajador a su domicilio o en los que exista voluntariedad. La empresa dará un preaviso de siete días (salvo cuando se trate de cubrir necesidades imprevistas, en cuyo caso la empresa lo comunicará en cuanto le sea posible). En la medida de lo posible se considerarán, entre otras circunstancias la cercanía al domicilio y la voluntariedad, siendo la decisión última de la empresa.

Al trabajador trasladado se le respetarán las mismas condiciones que venía disfrutando en el centro de procedencia, salvo que las condiciones del nuevo centro sean superiores a las de origen.

Si el traslado es definitivo se le abonará el plus de distancia. Si el traslado es temporal (desplazamiento por tiempo inferior a un año) se abonarán 0,16 euros por kilómetro recorrido, por el viaje de ida y vuelta por día trabajado. Si la distancia fuese superior a los 30 kms., se le abonará además media dieta por valor de 12.02 euros.

En materia de traslados que exijan cambio de residencia, no se aplicará el régimen anterior y se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. Penosidad.

Los trabajos de limpieza en el interior de tanques, calderas o cualquier depósito dedicados al almacenamiento de carburantes no podrán ser desempeñados por el personal incluido en el presente convenio colectivo.

Capítulo V
Tiempo de trabajo y ordenación del mismo

Artículo 21. Jornada Laboral.

La jornada laboral anual máxima de tiempo efectivo del trabajo del Sector para los años de vigencia del presente convenio colectivo será de 1.760 horas de trabajo efectivo.

La jornada diaria del trabajador (a tiempo completo) no podrá ser inferior a 7 horas, ni superior a 9 horas, no pudiéndose rebasar el máximo de 251 jornadas de trabajo al año para cada trabajador afectado, y en todo caso, respetándose los descansos mínimos entre jornadas. Con respecto a la fijación de la jornada anual inicial, se podrá aplicar la distribución irregular de la jornada hasta un máximo de 40 jornadas año, dentro del citado margen de las 7 horas y de las 9 horas diarias. La empresa preavisará de la realización de la distribución irregular al trabajador por escrito con 72 horas de antelación. Caso de sobrepasarse la jornada máxima anual de 1760 horas se compensará al trabajador con descanso que podrá disfrutar hasta el 28 de febrero del siguiente año, teniendo en cuenta que ese descanso, si procede, no computará como distribución de jornada irregular.

Se establecerá un calendario de forma que un trabajador no trabaje más de dos domingos consecutivos, no pudiendo consistir el descanso semanal única y exclusivamente en el descanso del domingo

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

Artículo 22. Jornada personal administrativo.

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

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

Cuando concurran circunstancias especiales de carácter organizativo, productivo o de fuerza mayor, las empresas podrán modificar la jornada intensiva indicada 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 23. Vacaciones.

Las vacaciones de 30 días naturales se tomarán por turnos rotativos. Las vacaciones se disfrutarán durante todo el año, preferentemente, entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

No obstante lo anterior, el trabajador ó la empresa tendrán 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 24. Licencias.

Retribuidas: El trabajador, avisando con la suficiente 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, en caso de matrimonio.

b) Durante cuatro días, que deberán ampliarse en un día más, cuando el trabajador necesite realizar algún desplazamiento al efecto, a localidad distinta a aquella donde tenga su residencia habitual que diste al menos 150 km., otro día más cuando el desplazamiento sea superior a 350 km, ampliable a otro día más cuando el desplazamiento sea superior a 450 km en los casos de nacimiento de hijo, adopción, hospitalización, o enfermedad grave o fallecimiento de su cónyuge, ascendientes o descendientes hasta tercer grado directo en consaguinidad. Para otros grados de parentesco, se aplicará el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores (actualmente de 2 días).

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) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) 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 25. Reducción de jornada por motivos familiares.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o cualquier otra fórmula de acumulación que las partes acuerden. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Los trabajadores, previo acuerdo con el empresario, podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en días laborables, uniéndolo al período de baja por maternidad o paternidad.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, indicados previamente en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su horario y jornada ordinarios. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

En el supuesto en que dos o más trabajadores del mismo centro o empleador solicitaran la reducción de jornada por motivos familiares, se procederá a ajustar de común acuerdo entre trabajadores y el empleador el horario de trabajo efectivo, de modo que no queden sin atender las necesidades productivas del centro de trabajo.

En el supuesto de imposibilidad para compatibilizar los horarios entre diferentes trabajadores, tendrá preferencia para la elección aquel que primero solicite la reducción de jornada basada en estas causas.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la aplicación del presente artículo serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente para ello.

El uso de este derecho no supondrá pérdidas de otros derechos, en particular los de formación y actualización profesional, salvo los que se deriven de la propia jornada reducida o sean incompatibles con el nuevo horario reducido del trabajador.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

A la finalización de las reducciones de jornada aquí contempladas el trabajador tendrá derecho a incorporarse en las mismas condiciones a su puesto de trabajo.

En todo lo no previsto en los apartados anteriores será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento

Se regirá por lo previsto en la normativa vigente.

Artículo 27. Suspensión del contrato por paternidad.

Se regirá por lo previsto en la normativa vigente.

Artículo 28. Suspensión del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género.

Se regirá por lo previsto en la normativa vigente.

Artículo 29. 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 en la norma aplicable.

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

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

Capítulo VI
Retribuciones y Estructura Retributiva

Artículo 30. Estructura Salarial.

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

La Empresa está obligada a evitar cualquier discriminación en materia retributiva.

Artículo 31. Salarios.

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

- Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:
  - Salario Base.
  - Complementos salariales: Plus de antigüedad, Complemento Antigüedad, Complemento de Trabajo Nocturno, Plus Festivos y Horas Extraordinarias.

- Conceptos no salariales: Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, o asimiladas a éstas. Las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que hubieran de realizarse por el trabajador para la realización de su actividad laboral, tales como Quebranto de Moneda, Prendas de Trabajo, plus de distancia, gastos de viajes o locomoción, estancia, etc., así como cualquier otra de ésta o similar naturaleza u objeto.

  Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 32. Salario Base.

La cuantía del Salario Base mensual de la que se partirá para los incrementos salariales que, en su caso, procedan según lo previsto en el artículo 40 del convenio, es la siguiente:

Grupo	Funciones	Salario base mes Euros
Área Técnico-Administrativa		
Grupo Técnico	Titulado	1.406,01
	Técnico	1.309,05
Grupo Administrativo	Jefe Administrativo	1.062,23
	Oficial Administrativo 1.ª	1.006,42
	Oficial Administrativo 2.ª	949,40
	Auxiliar Administrativo	919,60
	Aspirante a Administrativo	720,40
Área de Operaciones.		
Encargado General	Encargado General	1.161,45
Vendedor	Encargado de Turno	949,40
	Expendedor-Vendedor, Expendedor, Engrasador, Mecánico especialista, Lavador, Conductor, Montador de neumáticos.	898,47
Subalterno	Ordenanza	877,84
	Guarda	893,62
	Personal de limpieza	877,84
	Euros/hora.	3,97

Artículo 33. Complemento Antigüedad.

A partir del 1 de enero de 2010 los aumentos por año de servicio se devengarán exclusivamente por un cuatrienio (eliminándose los dos primeros bienios y sustituyéndose por dicho cuatrienio) y cinco quinquenios.

Por el cuatrienio cumplido se abonará la cantidad de 18,03 euros, y por cada quinquenio cumplido se abonará la cantidad de 42.07 euros mensuales.

No obstante, las personas que a la firma del presente convenio ya estuvieran percibiendo la cantidad correspondiente al primer bienio, no devengarán un segundo bienio, y seguirán percibiendo la cantidad correspondiente a dicho bienio, y su complemento de antigüedad sólo se incrementará de nuevo cuando cumplan el primer quinquenio (9 años de antigüedad).

Artículo 34. Complemento de Trabajo Nocturno.

Este complemento se fija en el 30% del salario base día por vendedor y por noche efectivamente trabajada. Este complemento se actualizará conforme se actualice el salario base. Si hay tres turnos de mañana, tarde y noche, sólo cobrará el complemento el turno de noche. Si no hubiera turno de noche sólo se cobrará la hora que supere las 23 horas y hasta las 6 horas (de forma proporcional).

Artículo 35. Plus Festivos.

Durante la vigencia del presente convenio, el trabajo que se preste en festivo se remunerará con un complemento de 30 euros por jornada trabajada, o la parte proporcional a las horas trabajadas. Se entienden por "festivos" los catorce días señalados en el calendario laboral anual.

Igualmente, durante la vigencia del presente convenio, el turno de noche del festivo del 24 al 25 de diciembre y el turno de noche del festivo del 31 de diciembre al 1 de enero, se abonará a 43.36 euros por día trabajado o la parte proporcional a las horas trabajadas. La citada cantidad será revisada anualmente en los mismos términos que el salario base. Los citados días están incluidos dentro de los catorce festivos a que hace referencia el párrafo anterior, salvo por su importe diferenciado.

Artículo 36. Plus Distancia.

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

El Plus de Distancia afectará a un solo viaje de ida y vuelta por día trabajado a razón de 0,09 euros por kilómetro. Aquellos trabajadores que realicen jornada partida tendrán derecho a la percepción de cuatro viajes en la cuantía establecida (0,09 euros/kilómetro) cuando se realicen. Teniendo en cuenta las peculiaridades del sector en esta cuestión, se habilita a las empresas afectadas para que negocien y acuerden con sus representaciones sociales o trabajadores otros sistemas de compensación del desplazamiento, tales como pluses fijos para todos los trabajadores con derecho, etc.

Artículo 37. Pagas Extraordinarias.

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán anualmente doce pagas o mensualidades ordinarias, más tres pagas extraordinarias de 1 mes de Salario Base más la Antigüedad.

Devengo de pagas: será el siguiente salvo que las empresas estén siguiendo otros criterios, en cuyo caso se respetarán los mismos:

Paga de Marzo: del 1 de enero a 31 de diciembre del año anterior.

Paga de Verano, del 1 de julio al 30 de junio.

Paga de Navidad, del 1 de enero al 31 de diciembre.

El abono de las pagas se producirá en las fechas siguientes:

- Paga de Marzo: del 1 al 15 de marzo.
- Paga de Verano: del 1 al 30 de junio.
- Paga de Navidad: del 1 al 15 de diciembre.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Las pagas extraordinarias podrán prorratearse por acuerdo de las partes.

Artículo 38. Quebranto de Moneda.

El expendedor o 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 vendan en la estación o tienda, recibirá anualmente, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 462,27 el expendedor, y de 605,01 el expendedor/vendedor, euros anuales, cantidad que se hará efectiva en las doce mensualidades corrientes.

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

Artículo 39. Pago del salario y anticipos.

La liquidación y el pago del salario se harán documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia.

El salario se abonará por períodos vencidos entre los 5 días últimos días del mes o los 5 primeros del mes siguiente.

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas. Las cantidades anticipadas serán descontadas de las retribuciones del mes correspondiente al anticipo.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Artículo 40. Incrementos y revisiones salariales

El salario base será objeto de las siguientes revisiones en los años de vigencia del convenio:

- Años 2010 y 2011: incremento 0%.
- Año 2012: actualización de tablas en un 0.8%, sin revisión salarial conforme al II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), y sin abono de atrasos correspondientes al año 2012. Sirviendo estas tablas de base para el incremento de los años siguientes.
- Año 2013: incremento del 0.6% sobre las tablas de 2012.
- Año 2014: incremento del 0.6%.
- Año 2015: incremento del 0.6%.

Para los años 2013, 2014, y 2015 se aplicarán las cláusulas de actualización previstas en el AENC.

Los incrementos salariales pactados del año 2013 serán regularizados en el plazo de un mes desde la publicación en el BOE del presente Convenio, abonándose sólo los atrasos devengados desde el 1 de enero del 2013.

Artículo 41. 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 día de Convenio, por cada día efectivo de trabajo.

Capítulo VII
Otras disposiciones

Artículo 42. Prendas de trabajo.

Las empresas quedan obligadas a proporcionar a sus trabajadores de Operaciones prendas de trabajo en el número y forma siguiente: cuatro camisas y cuatro pantalones, calzado adecuado, 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. Las prendas se adaptarán a las necesidades de cada sexo.

En cualquier caso, se deberá adaptar a la normativa de seguridad vigente en cada momento.

Todo ello se entregará en el primer semestre y para las nuevas contrataciones en el mes siguiente a la fecha de su ingreso. La ropa llevará la sigla o nombre de la empresa y/o suministradora. Las prendas de trabajo serán de uso individual y se consideran como pertenecientes a la Empresa hasta su caducidad en los tiempos expresados, debiendo ser utilizadas exclusivamente para el servicio de la misma. Las prendas tendrán los colores propios que designe la compañía distribuidora, suministradora, de abanderamiento o del empleador, respetándose las condiciones pactadas con anterioridad.

Artículo 43. Seguro de invalidez y muerte.

Las pólizas de los seguros de accidentes de trabajo que se renueven o que se contraten por las empresas a partir de la firma del convenio y durante la vigencia del mismo, para cubrir la responsabilidad en casos de invalidez o muerte, deberán garantizar, en caso de muerte, 27.430 euros, y en caso de invalidez, 33.525 euros.

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

1°.- Muerte.

2°.- Gran invalidez.

3°- Invalidez absoluta para cualquier tipo de actividad remunerada.

4°.- Invalidez total que incapacite para el ejercicio de su trabajo habitual.

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

Artículo 44. Primas por jubilación anticipada.

Para los trabajadores que decidan su jubilación voluntaria antes de cumplir los 65 años, se establecen los siguientes premios, que serán abonados en los siguientes productos en especie:

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

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

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

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

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

Para tener acceso a esta jubilación voluntaria incentivada anticipada, el trabajador ha de contar al menos con una antigüedad en la Empresa de 10 años y deberá, en un plazo máximo de un mes, a contar desde el día siguiente al período elegido, comunicárselo a la Dirección de la Empresa. Las empresas no contraen compromiso alguno de contratación para estos supuestos.

Capitulo VIII
Inaplicación del régimen salarial o de otras condiciones fijadas en el convenio colectivo

Artículo 45. Inaplicación del régimen salarial o de otras condiciones fijadas en el convenio colectivo

Se regirá por lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el art. 82.3 ET comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo estatal y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en el Plan de Igualdad aplicable a la empresa.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio Estatal la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

La Comisión Paritaria del Convenio Estatal dispondrá de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos regulados en el ASAC V. Si en dicho procedimiento no se solucionase la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en los términos fijados en el artículo 82.3 ET y normativa de desarrollo.

Capítulo IX
Faltas y sanciones

Artículo 46. Faltas y sanciones

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en leves, graves y muy graves.

Artículo 47. Faltas leves

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso no justificado superior a 5 minutos e inferior a 30 en el horario de entrada, hasta tres en un mes o treinta días naturales.

2. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser considerados como graves o muy graves.

8. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias serán considerada como grave o muy grave según los casos.

9. Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares sin autorización, salvo que hubiese motivos de urgencia o de necesidad imperiosa.

10. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

Artículo 48. Faltas graves.

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

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

2. Las ausencias, sin causa justificada, por dos días, durante un período de un mes.

3. 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 de estos datos se considerará como falta muy grave.

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

5. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.

6. Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.

7. La simulación de enfermedad o accidente.

8. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

9. La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

10. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.

11. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre natural, cuando haya sanción por escrito de la empresa.

12. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.

13. Abastecer a un vehículo con el motor en marcha o con las luces encendidas.

14. 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.

15. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

16. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.

17. No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.

18. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.

11. El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo, salvo que hubiese motivos de urgencia o de necesidad imperiosa.

19. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

20. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, cuando esto tenga consecuencias negativas para la estación (denuncias, quejas, etc.).

Artículo 49. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de 6 meses, o 20 durante un año.

2. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

3. El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la apropiación indebida, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional en cualquier lugar.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.

5. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar

desconfianza de la empresa respecto a su autor, aún cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa y, en todo caso, la de duración superior a 6 años, dictada por los tribunales de justicia.

6. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.

7. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

8. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.

9. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, o a clientes.

10. Dedicarse a actividades que implique competencia hacia la empresa.

11. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.

12. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.

13. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.

14. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.

15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

16. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.

17. La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o en treinta días naturales.

18. La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.

19. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.

20. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

21. La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas, incluidas las informáticas (equipos informáticos, internet, correo electrónico, etc.) de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la Empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. Asimismo, el uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación.

22. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

23. Fumar en cualquier lugar del recinto de la instalación.

24. El uso el teléfono móvil en zonas no permitidas.

25. Incumplimiento de las medidas de seguridad en las descargas.

26. Consumir alcohol y otras sustancias no permitidas en tiempo de trabajo.

Artículo 50. Abuso de autoridad.

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 51.

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

Artículo 52. Graduación de las sanciones.

Corresponde a las empresas la facultad de imponer las sanciones de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en las disposiciones legales de carácter general y en el presente convenio.

Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

- Por faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación escrita.

- Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de 16 días hasta 3 meses.
  - Traslado forzoso a otra localidad, sin derecho a indemnización alguna.
  - Despido.

Las sanciones que en el orden social 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.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes de los trabajadores.

La prescripción de las faltas y sanciones se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 53.

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.

Capítulo X
Seguridad y Salud

Artículo 54. Seguridad y salud.

En las Estaciones de Servicio se elegirá un Delegado de Prevención, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Como mínimo se ofertará un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores de cada Estación de Servicio, que se realizará siempre que el trabajador lo acepte.

Asimismo se hará un reconocimiento específico en vista para el personal que trabaje con ordenadores, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa de aplicación.

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

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

Ambas representaciones se comprometen a mantener reuniones periódicas trimestrales previa convocatoria de cualquiera de las partes con quince días de antelación. Además, de reuniones extraordinarias, cuando así lo acuerden las partes, en caso de accidentes o daños graves, Incidentes con riesgos graves, Sanciones por incumplimientos, Denuncias por problemas medioambientales, Tareas puntuales especialmente peligrosas....

Las reuniones deben convocarse por escrito, con orden del día y con suficiente antelación para poder prepararlas.

Se levantará acta de cada reunión recogiéndose todos los asuntos tratados.

Se dará publicidad entre los trabajadores/as de las reuniones, de tal forma que cualquier trabajador/a pueda hacer llegar sus quejas y propuestas, bien personalmente o por escrito.

Se contemplará la posibilidad de constituir grupos de trabajo para abordar problemas específicos.

La Comisión Nacional de Salud Laboral y Medio Ambiente tendrá como objetivos prioritarios:

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

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

Dar a conocer las normas y procedimientos que en materia de seguridad y Salud dicten los Organismos especializados en esta materia.

Ser informada, antes de su puesta en práctica, de los proyectos en materia de organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.

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

Asesorar sobre los reconocimientos médicos a realizar a los trabajadores.

La Comisión de Seguridad de ámbito nacional estudiará y regulará la aplicación paulatina de las medidas de seguridad en las Estaciones de Servicio, respetándose los acuerdos y las normativas aprobadas en los distintos ámbitos territoriales. La comisión evaluará los riesgos de las distintas situaciones existentes y acordará un protocolo de medidas mínimas de seguridad que deban observar todas las Estaciones de Servicio, en función de los riesgos evaluados.

Esta Comisión de Seguridad, en el ámbito de sus atribuciones podrá pedir informes orientativos a las autoridades competentes y a las empresas especializadas del sector de seguridad. Así mismo, tendrá en consideración las medidas y recomendaciones que hayan podido ser implantadas por las distintas autoridades, asociaciones profesionales, etc.

Las disposiciones que se aprueben serán obligatorias para las nuevas Estaciones de Servicio que deberán adaptarse a ellas y para el resto, esto es para las ya existentes, la Comisión establecerá el plazo o plazos que estime adecuados, atendiendo a las circunstancias que concurran y al tipo de medidas a adoptar. Si la Comisión de Seguridad no hubiese aprobado medidas de seguridad en las Estaciones de Servicios antes de 30 de junio de 2015, aquellas Estaciones de Servicios que no apliquen medidas de seguridad deberán aplicar las medidas aprobadas por la Delegación del Gobierno en Extremadura el 30 de noviembre de 2004. El plazo de implantación de las medidas acordadas no debe ser superior, en ningún caso, a la vigencia del convenio, salvo pacto en contrario por circunstancias que así lo justifiquen. En los casos de empresas que tengan comité de seguridad y salud con presencia de representantes pertenecientes a los sindicatos firmantes de este convenio, o que firmen acuerdos de desarrollo de este convenio nacional en los que la mayoría de la representación sindical esté conformada por los citados sindicatos, y que dentro de dicho comité o acuerdo de desarrollo se pacten medidas de seguridad en las Estaciones de Servicios, dichas medidas también serán admitidas como válidas a los efectos de dar por cumplido lo previsto en este artículo en lo referente a medidas a implantar, debiendo comunicarse a la Comisión aquí establecida.

Igualmente, en los casos de empresas en que no concurran las circunstancias descritas en la frase anterior, si dichas empresas aplican medidas de seguridad que sean consideradas como suficientes por parte de la autoridad gubernativa, policial, guardia civil, o cualquier otra tercera parte autorizada, también se entenderá que aplican medidas válidas, a los efectos de este artículo, debiendo comunicarse igualmente a la Comisión aquí establecida; en el supuesto específico recogido en este párrafo, y a título meramente informativo, se comunicará a la Comisión con carácter previo la intención de acogerse a este procedimiento con independencia de que finalmente se lleve a efecto.

Artículo 55. Acoso.

Se adjunta Anexo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo en el sector de Estaciones de Servicio, formando parte integrante del mismo.

Artículo 56. Seguridad Social.

En los casos de incapacidad temporal para el trabajo por accidente, las empresas afectadas por este Convenio se comprometen a complementar las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el importe del salario real del trabajador que cause baja por este motivo.
Y en caso de I.T. por enfermedad con hospitalización, las empresas complementaran hasta el 100 por 100 durante los 15 primeros días de dicha hospitalización de las enfermedades referenciadas.

En caso de I.T. por las enfermedades que a continuación se relacionan, las empresas complementaran hasta el 85 por 100 de la base de cotización en los días comprendidos entre el decimoprimero al vigésimo de baja, del vigésimo primero hasta un máximo de noventa días las empresas complementaran 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 toxicas).
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 dejara de abonarse automáticamente.

Para el cálculo de dicho absentismo no afectaran 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.

Capítulo XI
Derechos Sindicales

Artículo 57. 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, y se crea la figura del Delegado Provincial.

Las Centrales Sindicales firmantes darán a las Asociaciones Empresariales la comunicación del representante provincial de dichas Centrales que ostentarán un crédito horario de 40 horas mensuales para su actividad sindical, independientemente de las horas sindicales a las que tengan derecho los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, reconociéndosele al Delegado Provincial las garantías del art. 68.º del Estatuto de los Trabajadores.

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

Capítulo XII
Formación

Artículo 58. Cursos de formación profesional y comité paritario.

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

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:

Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el Sector de Estaciones de Servicio y sus correspondientes cualificaciones.

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.

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.

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.

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 59. Formación.

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

También, en los términos de dicho Acuerdo Nacional de Formación Continua, constituyen la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua, que estará constituida por 12 miembros, seis por la representación empresarial, y seis por la representación sindical -3 de FIA-UGT y 3 de FITEQA-CC.OO.

Artículo 60. Modificaciones normativas.

En caso de que se produzcan modificaciones sustanciales en la normativa laboral en las materias reguladas en el presente Convenio, las partes se comprometen a negociar su adaptación a las mismas.

Disposición Transitoria Primera

Al objeto de adaptar el sistema de clasificación de los empleados previo al que ahora se regula en el presente Convenio se establece la siguiente equiparación de las antiguas categorías a los nuevos Grupos.

Área Técnico-Administrativa.	Convenio Previo
Grupo Técnico	Titulado Técnico
Grupo Administrativo	Jefe Administrativo, Oficial Administrativo 1.ª, Oficial Administrativo 2.ª, Auxiliar Administrativo

Área de Operaciones.	Convenio Previo
Encargado General	Encargado General
Vendedor	Encargado de Turno, Expendedor-Vendedor, Expendedor, Engrasador, Mecánico especialista, Lavador, Conductor, Montador de neumáticos.
Subalterno	Guarda, Ordenanza, Personal de limpieza

Si en el momento de realizar la transición al nuevo sistema y como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de Clasificación Profesional, se tuviera que asignar a un trabajador a un nivel salarial inferior al que tenía reconocido en la antigua clasificación profesional, se le respetará el mismo con el carácter de condición personal más beneficiosa.

Disposición Transitoria Segunda

Para los Encargados de Turno existentes a la fecha de firma del convenio que no vengan realizando turnos, se reconoce como condición *ad personam* que podrán realizar turnos siempre que medie acuerdo entre la Compañía y el citado Encargado. Fuera de la anterior condición *ad personam*, aquellos empleados que pasen a realizar las funciones

de Encargado de Turno tras la firma de este convenio podrán realizar turnos en todo caso.

ANEXO SOBRE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO
EN EL SECTOR DE ESTACIONES DE SERVICIO

1. Introducción

El respeto mutuo por la dignidad de los demás a todos los niveles dentro del lugar de trabajo es una de las características dominantes de las organizaciones con éxito. Por eso el acoso y la violencia son inaceptables, por lo que CEEES, AGES, AEVECAR, FITEQA-CCOO Y FITAG-UGT los condenan en todas sus formas.

Considerando este interés mutuo, las representaciones empresarial y de los trabajadores dentro del sector de Estaciones de Servicio, deciden tener en cuenta esta cuestión, entendiendo que puede tener serias consecuencias laborales, sociales y económicas tanto para la parte empresarial, como para el colectivo de los trabajadores/as.

La Ley 3/2007 sobre Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, así como la ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos Laborales, definen el deber de las empresas de proteger a los/las trabajadores/as contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.

Las diversas formas de acoso y de violencia pueden afectar a las personas en sus puestos de trabajo, teniendo como características principales:

- Ser físicas, psicológicas y/o sexuales,
- Ser un solo incidente (violencia) o patrones más sistemáticos de comportamiento.
- Ser entre compañeros/as, entre superiores y subordinados o por terceros tales como clientes, proveedores, etc.
- Variar desde casos de menor importancia de comportamiento irrespetuoso a actos más serios, incluyendo actos tipificados como delitos penales, que requieren la intervención de las autoridades.

Se entiende que el acoso y la violencia pueden potencialmente afectar a cualquier puesto de trabajo y a cualquier trabajador/a, con independencia del tamaño de la empresa dentro de la actividad de Estaciones de Servicio o del tipo de contrato o de la relación de empleo.

El presente Acuerdo se refiere a aquellas formas de acoso y de violencia que se produzcan entre empleadores y/o trabajadores/as en el marco del Convenio de Estaciones de Servicio y correspondan a la descripción que se hace en el punto 3.

2. Objetivo

El objetivo del presente Acuerdo es:

(a) Aumentar el conocimiento y la comprensión de empleadores, trabajadores y de sus representantes sobre el acoso y la violencia en el puesto de trabajo

(b) Proporcionar a empleadores, trabajadores y sus representantes a todos los niveles un marco de acción para identificar, prevenir y manejar problemas de acoso y de violencia en el trabajo.

3. Descripción

El acoso y la violencia se deben al comportamiento inaceptable de uno o más individuos y pueden adoptar diversas formas, algunas de las cuales se pueden identificar más fácilmente que otras.

El ambiente del trabajo puede influir en la exposición de las personas al acoso y a la violencia, por lo que podríamos decir que:

- Constituye acoso toda conducta sistemática y prolongada que se ejerce sobre una/s persona/s en el desempeño de su trabajo y que tenga como objetivo y/o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

- Existe violencia cuando uno o más trabajadores o directivos son agredidos en el seno de una relación de trabajo.

El acoso y la violencia pueden ser realizadas por uno o más trabajadores, con el propósito o el efecto de violar la dignidad del superior o trabajador, afectando a su salud y/o creando un ambiente hostil en el trabajo.

4. Prevención, identificación y gestión de los problemas de acoso y violencia

Concienciar y formar adecuadamente a la parte empresarial, social y a las personas que en ella trabajan reduce la probabilidad del acoso y la violencia en el trabajo.

Procedimientos

Las partes procurarán inicialmente solucionar el conflicto dentro del seno de la empresa a través de un procedimiento interno, sin perjuicio o renuncia del ejercicio de las acciones legales a las que tenga derecho la/s persona/s afectada/s.

El procedimiento interno puede incluir una etapa informal en la cual una persona de confianza del empresario y de los trabajadores esté disponible para dar consejo y ayuda.

Un procedimiento adecuado podría apoyarse, de manera no limitativa, en lo siguiente:

- Interesa a todas las partes proceder con la discreción necesaria para proteger la dignidad y la confidencialidad de todos.
- No se debe divulgar ninguna información a partes no implicadas en el caso.
- Las quejas deben ser investigadas y tratadas sin demoras indebidas.
- Todas las partes implicadas deben conseguir una audiencia imparcial y un tratamiento justo.
- Las quejas deben estar apoyadas por información detallada.
- Las acusaciones falsas no deben ser toleradas y deben dar lugar a acciones disciplinarias.
- Las partes pueden apoyarse para la solución del conflicto en asesores expertos en la materia ajenos a la empresa.

Los procedimientos ya existentes, pueden ser apropiados para abordar los problemas del acoso y de la violencia en el seno de la relación laboral.

Si se comprueba que ha ocurrido acoso y/o violencia, se tomarán medidas apropiadas con relación a los autores. Esto debe significar acciones disciplinarias, en el caso que se produzca entre trabajadores. Cuando sea el empleador quien realice este tipo de conductas y queden demostradas, responderá ante la/s víctima/s por los daños y perjuicios ocasionados.

La(s) víctima(s) recibirá(n) apoyo y, en caso de necesidad, ayuda para su reintegración.

Los empleadores, consultando con los representantes de los trabajadores, ó en su defecto con los trabajadores, establecerán, repasarán y supervisarán estos procedimientos para asegurarse que son eficaces tanto en la prevención de problemas como en tratarlos cuando se presenten.

Cuando proceda, las previsiones de este capítulo se pueden aplicar para tratar de casos de violencia externa.

5. Puesta en práctica y seguimiento

Se faculta a la Comisión Nacional de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de Estaciones de Servicio para la puesta en Práctica de este Acuerdo.

Las funciones de esta Comisión serán:

- Realizar estudios dentro del sector sobre la existencia de acoso, sus tipos y demás riesgos Psicosociales presentes en el sector.
- Desarrollar posibles guías.
- Establecer posibles procedimientos tipo que sirvan para orientar la solución de los conflictos de Acoso.
- Comprobar el grado de implantación del Acuerdo con la periodicidad pactada dentro de la Comisión.

La aplicación del presente Acuerdo no constituye una razón válida para reducir el nivel general de protección de los trabajadores, si bien al contrario, incide en la reducción del riesgo psicosocial, con la evaluación y la puesta en práctica de Medidas Preventivas consensuadas entre todas las partes.

ANEXO 2. TABLA SALARIAL 2013

Se adjunta como Anexo 2 la tabla salarial aplicable a 2013 una vez aplicado el incremento.

Grupo	Funciones	Salario base mes Euros
Área Técnico-Administrativa		
Grupo Técnico	Titulado	1.425,76
	Técnico	1.327,44
Grupo Administrativo	Jefe Administrativo	1.077,15
	Oficial Administrativo 1.ª	1.020,56
	Oficial Administrativo 2.ª	962,74
	Auxiliar Administrativo	932,52
	Aspirante a Administrativo	730,52
Área de Operaciones.		
Encargado General	Encargado General	1.177,77
Vendedor	Encargado de Turno	962,74
	Expendedor-Vendedor, Expendedor, Engrasador, Mecánico especialista, Lavador, Conductor, Montador de neumáticos.	911,09
Subalterno	Ordenanza	890,17
	Guarda	906,17
	Personal de limpieza	890,17
	Euros/hora.	4,03