Servicio Federal de Información
Negociación Colectiva

# Estaciones de Servicio |2018|

2

27 de noviembre de 2018

# PLATAFORMA UGT – CCOO EE.SS. 2019-2021

**1) VIGENCIA: 3 años (2019-2021):**

- El Convenio quedará Prorrogado, de año en año, hasta que se negocie uno nuevo.

**2) GARANTÍA DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN**

- Las empresas se comprometan a cubrir todas las vacantes que se produzcan, utilizando solamente la contratación temporal por causas de interinidad.
- Se velará por la introducción de criterios que garanticen la objetividad y transparencia en los procesos de selección y, a igualdad de mérito y capacidad, se dará prioridad al sexo menos representado en el grupo profesional.

**3) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

- Definir "claramente" las funciones de todos los grupos profesionales, categorías y puestos de trabajo.
- Incluir en el área técnica a los Encargados/as Generales.

**4) GRUPOS PROFESIONALES**

- Dejar clara que la función del Encargado General se realizará solamente en una sola EE.SS.
- Regular definitivamente que la limpieza de las instalaciones por parte de la EXPENDEDORES se limitará al punto de cobro.

**5) ASCENSOS O PROMOCION PROFESIONAL**

- La realización de funciones de categoría superior durante un periodo que exceda de 6 meses de forma continuada u 8 meses en un periodo de 12 meses, conlleva el reconocimiento de ascenso de grupo profesional por parte de la empresa.

**6) JORNADA LABORAL Y VACACIONES**

- Reducir en 16h la Jornada Anual durante la vigencia del convenio.
- Jornada Partida.
- No podrán superarse el máximo de 7 días consecutivos de trabajo sin mediar 60 horas entre la finalización de la última jornada y el principio de la siguiente.
- El tiempo de descanso de 15 minutos será considerado tiempo de trabajo efectivo, sin merma económicamente para el personal. Si por causas organizativas (solo una persona en el

  centro), el trabajador/a no pudiera disfrutar de dichos 15 minutos, el personal podrá optar por la compensación de dicho tiempo como horas extraordinarias o por descansos antes de la finalización del año o el art. E.T...
- Los calendarios se elaborarán antes del 31 de diciembre con la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, serán rotativos y cíclicos de forma que todos realicen el mismo número de sábados, Domingos y Festivos al año.
- Los centros sin apertura nocturna cerrarán a las 20:00h, los días 24, 31 y 5 de enero.

**7) LICENCIAS**

- Recoger el acuerdo de la comisión paritaria que otorga los mismos derechos a las “Parejas de Hecho” que a los matrimonios.
- Recoger los derechos de los trabajadores y trabajadoras por tener personas a su cargo.
- Permiso retribuido por el tiempo indispensable y necesario para acudir a consulta médica, tanto del trabajador /a, como de cónyuge, hijos/as o personas que tengan a su cargo siempre que se justifique debidamente.
- En los supuestos de permisos (hospitalización, nacimiento, traslado de domicilio habitual..) que implique permiso retribuido según lo regulado en el artículo 24b) del convenio, el trabajador/a podrá, mientras dure el hecho causante, solicitar su disfrute en otras fechas y suprimir “ascendente” , “descendiente” y “directo”.
- Los trabajadores/as podrán disfrutar de una licencia de hasta 3 meses consecutivos al año sin remuneración.
- Se adecuarán los permisos retribuidos a la nueva regulación vigente, tras las sentencias de la Audiencia Nacional.

- Recoger los permisos retribuidos de la letra d) del convenio en casos de consanguineidad y afinidad.
- Por el tiempo necesario para acudir y **acompañar** a revisiones prenatales y para la realización de los cursos de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, el tiempo necesario para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

**8) EXCEDENCIAS:**

- Se recogen las excedencias que marca la ley en el ANEXO DE IGUALDAD.
- Los trabajadores/as podrán disfrutar de una licencia de hasta 3 meses consecutivos al año sin remuneración.
- EXCEDENCIA PARA FACILITAR LA TRANSICIÓN EN EL CAMBIO DE SEXO: La persona que se encuentre en situación de cambio de sexo, tendrá derecho a una licencia no retribuida o excedencia por el tiempo necesario que determinen los especialistas médicos hasta llevar a término la transición.

**9) HORAS EXTRAS**

- Quedan prohibidas la realización de horas extras que no tengan la consideración de fuerza mayor o para la suplencia de personal por cambio de turno
- Se llevará registro mensual y central de las horas extras.
- Incrementar el valor hora mediante la siguiente fórmula:

Fórmula horas Extraordinarias (días laborales):

$$\frac{\text{((Salario Base + Antigüedad) x 25\% SB)) x 15 pagas}}{\text{1760}}$$

Fórmula horas Extraordinarias (días Festivos):

$$\frac{\text{(Salario Base + Antigüedad) x 50\% SB x 15 pagas}}{\text{1760}}$$

**10) QUEBRANTO DE MONEDA:**

- Lo percibirán todos los trabajadores y trabajadoras por el manejo de dinero, mediante cualquier medio o forma de pago.

**11) PAGAS EXTRAORDINARIAS:**

- Entendemos que la paga de verano se tiene que generar entre enero del mismo año a junio del mismo y no de julio del anterior. La paga de diciembre se generará de julio a diciembre del mismo año.

**12) INCREMENTOS SALARIALES**

- Se aplicará un incremento salarial del 2 % sobre todos los conceptos retributivos salariales y no salariales, a excepción del Plus de Nochebuena y Nochevieja.
- En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo supere el 2%, se efectuará una revisión salarial sobre todos los conceptos salariales y no salariales con carácter retroactivo.

**13) PRENDAS DE TRABAJO**

- La parte empresarial estará obligada a la realización de la limpieza de las prendas de trabajo por empresas especializadas.

**14) SEGUROS DE INVALIDEZ:**

- Las cantidades por fallecimiento e invalidez se incrementa en 5.000€

**15) PRIMA DE JUBILIACIÓN ANTICIPADA:** incrementar:

60 años: 10.000 litros
61 años: 9.000 litros
62 años: 8.000 litros
63 años: 7.000 litros

**16) PLUS RELEVO:**

- El personal en régimen de trabajo a turnos, como compensación por el mayor tiempo empleado en todas aquellas tareas propias del relevo tales como liquidación del turno, apertura o cierre del punto de venta, etc. percibirá 2,5 €.

**17) PLUS DE PEAJE:**

- Recoge el acuerdo ya pactado en la Comisión paritaria que comprende el abono del importe del peaje por encontrarse sus centros en autopista y/o autovías. Dicho abono se realizará mensualmente.

**18) PLUS FESTIVO: 24 Y 31:**

- 75,00€ la noche de Nochebuena y Nochevieja.

**19) PLUS DE REFUERZO DE EXPLOTACIÓN:**

- El personal que, a petición de la empresa, voluntariamente acepte efectuar la cobertura de la ausencia justificada de un trabajador, percibirá un complemento de 80 euros por turno completo realizado y de 40 euros por medio turno, o en caso se le compensara con un día y medio de descanso por cada día de tra-

bajo, respetándose los acuerdos que pudieran existir en esta materia entre las empresas, si estos fueran superiores. El abono de estas cantidades se efectuará mensualmente.

**20) INCAPACIDAD TEMPORAL**

- En caso de IT, por enfermedad con o sin hospitalización, se percibirá el 100% de todos los conceptos retributivos salarios y no salariales, desde el primer día y sin límite de tiempo.

**21) DERECHOS SINDICALES**

- 52 Delegados/as provinciales.

**22) POLITICAS DE IGUALDAD, CONCILIACIÓN, INTEGRACION Y DIVERSIDAD.**

Las partes firmantes del Convenio de Estaciones de Servicio se comprometen a impulsar políticas activas de igualdad, integración y diversidad. De acuerdo a lo anterior, ambas partes acuerdan en materia de Igualdad lo siguiente:

- Las ofertas de empleo se redactarán de forma que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades, evitando en todo momento la brecha salarial entre hombres y mujeres.

- En materia de contratación, se promoverá el que, al igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo profesional de que se trate.

- Creación de un Plan de Igualdad para empresas de 150 trabajadores. (ANEXO IGUALDAD)
- Protocolo de prevención del Acoso. (ANEXO IGUALDAD)
- Designación de Delegados/as de Igualdad.
- Creación de la Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades.
- En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en las acciones formativas.

- Se promoverá formación y sensibilización específica para empresa y trabajadores en materia de diversidad.

- Las licencias recogidas en este convenio están dirigidas a personas trabajadoras del sector, independientemente de su sexo, condición sexual u orientación

sexual y por tanto, se contemplan los distintos conceptos de familia recogidos por la ley.

- Desarrollar protocolos de salud encaminados a evaluar a los diversos colectivos de trabajadores y trabajadoras.

- PERMISO DE LACTANCIA**:**
  **1.-** . La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

  **2.**- Acumulación en un solo período de dieciocho días laborables que deben disfrutarse inmediatamente después del permiso maternal. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples, añadiéndose al permiso inicial de dieciocho días, por cada hijo o hija dieciocho días más.

- REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES:
  - Acumulación en jornadas enteras las horas de trabajo y de descanso en épocas concretas por reducción de jornada por cuidado de hijo o hija menor de 12 años y de familiar hasta 2º grado.
  - CONCRECCIÓN HORARIA DE LAS REDUCCIONES DE JORNADA:
    - Horario que garantice el derecho de los hijos e hijas a ser cuidados por sus padres, armonizando con las necesidades productivas y organizativas de la empresa.
    - Las personas que estén en situación de reducción de jornada por cuidado de un o una menor de 12 años y tengan a un familiar hasta 2 grado a su cargo, podrán elegir turno de trabajo si fuera necesario.

- REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE UN MENOR AFECTADO POR CÁNCER O ENFERMEDAD GRAVE:
  - Se acordará entre la empresa y la persona el horario de la reducción de jornada, así como la realización de la acumulación de las horas de reducción en jornadas completas.

- REDUCCION DE JORNADA PARA EL PERSONAL CON TRATAMIENTO ONCOLÓGICO.
- DESARROLLAR PROTOCOLOS DE SALUD CON ORIENTACIÓN AL COLECTIVO DE VIH, ASÍ COMO REALIZAR CAMPAÑAS DE INFORMACIÓN AL RESPECTO.
- EVALUACIONES DE RIESGOS PSICOSOCIALES ORIENTADAS A DETECTAR ACOSO EN LA ORIENTACION SEXUAL DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA.

- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL DE UN O UNA MENOR DE NUEVE MESES Y ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.
    - Se complementará la prestación por maternidad hasta el 100% del salario real.
- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR PATERNIDAD:
    - Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio complementarán la prestación por paternidad hasta el 100% del salario real.
    - Adicionalmente al permiso por paternidad, la licencia por nacimiento de hijo o hija se establece en 4 días de acuerdo a lo recogido en el art. 24. Licencias.

- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DEL PERSONAL VÍCTIMA DE GÉNERO Y OTRAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA EJERCIDA EN EL ENTORNO FAMILIAR:
    - Las empresas del sector se comprometen a crear un protocolo de actuación para dar cobertura a las víctimas, orientado a prestarles apoyo y ayuda de forma complementaria a las medidas establecidas por la ley.

**23) SEGURIDAD Y SALUD LABORAL:**

No obstante, se acuerda en materia de seguridad aplicar íntegramente el protocolo de Extremadura (BOEXTRemadura..) que a modo de síntesis se enumera a continuación y en ningún caso estas medidas supondrán una disminución de las ya establecidas que persistirán con carácter obligatorio, pudiendo ser mejoradas:

Primero. Turno de trabajo diurno (según convenio).

A) Conexión con centrales de alarma.

Se trata de pulsadores u otros medios de accionamiento fácil de las señales de alarma que serán conectadas con una central receptiva de alarmas, ajena o propia, que deberán ajustarse en su funcionamiento a lo establecido en los artículos 46, 48 y 49 del Reglamento de Seguridad Privada y reuniendo los requisitos que se establecen en el apartado 6.2 del anexo del citado Reglamento.

B) Circuito de vídeo grabación

Consiste en la instalación de equipos o sistemas de captación y registro, con capacidad para obtener las imágenes, de las incidencias que puedan producirse tanto en el interior como en el exterior de las estaciones de servicio y especialmente de los autores de delitos contra las personas y contra la pro-

piedad, en los términos, en cuanto a funcionamiento y utilización establecidos en el artículo 120.1.a) del Reglamento de Seguridad Privada.

Segundo. Turno de trabajo nocturno (según convenio).

Adicionalmente a las medidas a adoptar en el turno de día, y con carácter alternativo se optará por cualquiera de los siguientes:

1. Servicio de vigilante de Seguridad.

2. Como mínimo se emplearán dos personas por turno.

3. Recinto de seguridad para caja de cobro nocturno.

Esta medida opcional y adicional a las establecidas para el turno de día pretende proteger al empleado en su trabajo solitario en el turno de noche, del riesgo de un eventual delito en el establecimiento mediante el aislamiento en una zona de trabajo de acceso restringido y debidamente protegida.

4. Zona restringida exclusivamente de Caja:

Se denomina así a la zona donde estén ubicados los mandos y controles de los aparatos surtidores de la Estación de Servicio y donde se realiza la operación de cobro a los clientes. El acceso a dicha zona estará cerrado al público durante el horario nocturno, salvo que esté acompañado de otro expendedor o vigilante de seguridad.

Estará dotada de una ventanilla de transacciones, tipo túnel, bandeja de vaivén o bandeja giratoria con seguro que permitan adecuadamente las dispensaciones a los clientes. Se expenderán cantidades exactas, a los efectos de no efectuar devoluciones de cambio.

Entre la posición del cliente y el expendedor existirá un vidrio de seguridad resistente a arma corta, de ancho mínimo de 18 mm que proteja de un hipotético disparo perpendicular en la zona de trabajo. Dicho vidrio se sostendrá sobre un muro de mampostería de hormigón o ladrillo macizo de 15 cm de anchura.

En el resto del cerramiento del edificio donde esté alojado el recinto de caja, estará construido con materiales resistentes a actos vandálicos que traben la entrada por la fuerza.

5. Zona de acceso al público en turno de noche:

Se trata de limitar el acceso del público al área de repostamiento y aseos.

No procederán tales restricciones cuando la estación cuente con dos o más expendedores o disponga de vigilante de seguridad.

**CCOO de Industria**

**Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT**