

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 3 de setembre de 2015, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació del text del Conveni col·lectiu d'estacions de servei de la Comunitat Valenciana (Codi 800 001 85011992). [2015/7959]

Vist el text del Conveni Col·lectiu d'Estacions de Servei de la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Negociadora, integrada de la part empresarial per representants de la Federació Mediterrània d'Estacions de Servei de la Comunitat Valenciana i de la part dels treballadors per representants dels sindicats Federació d'Indústria de CCOO i FIA-UGT, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableix l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana; el Decret 193/13, de 20 de desembre, modificat pel Decret 159/2014, de 3 d'octubre, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació, i l'article 4.3 de l'Orde 37/2010, resolc:

Primer

Ordenar la seua inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb la notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la seua publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 3 de setembre de 2015.– El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

CONVENI COL·LECTIU D'ESTACIONS DE SERVEI DE LA COMUNITAT VALENCIANA 2014-2016

CAPÍTOL I

Disposicions generals i àmbit d'aplicació

Article 1. Parts atorgants del conveni

Són parts atorgants del present conveni, per la representació empresarial, la Federació Mediterrània d'Estacions de Servei i, per la representació de les organitzacions sindicals, la Federació de CCOO Indústria del País Valencià i la Federació d'Indústries Afins d'UGT.

Ambdós parts es reconeixen mútuament legitimació i capacitat suficient per a negociar el present conveni, al qual les parts reconeixen expressament el caràcter de conveni estatutari i eficàcia general.

Article 2. Àmbit funcional

El present conveni regula les condicions de treball entre les empreses dedicades a l'activitat d'explotació de les instal·lacions per a subministraments de carburants i combustibles líquids a vehicles i els seus treballadors.

1. Es consideren empreses incloses:

Les estacions de servei, els aparells assortidors de gasolina que expenguen al públic carburants, lubricants, combustibles, així com totes aquelles activitats necessàries o complementàries per a l'explotació del punt de venda, com ara servei de greixatge, llavat, botigues amb bar o

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 3 de septiembre de 2015, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio colectivo de estaciones de servicio de la Comunitat Valenciana (Cód.: 800 001 85011992). [2015/7959]

Visto el texto del convenio Colectivo de Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de la Federación Mediterránea de Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos Federación de Industria de CC.OO y FIA-UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el art. 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en el Decreto 193/13, de 20 de diciembre, modificado por el Decreto 159/2014, de 3 de octubre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo y en el art. 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

Valencia, 3 de septiembre de 2015.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

CONVENIO COLECTIVO DE ESTACIONES DE SERVICIO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA 2014 al 2016

CAPÍTULO I

Disposiciones generales y ambito de aplicación

Artículo 1. Partes otorgantes del convenio

Son partes otorgantes del presente convenio, por la representación Empresarial la Federación Mediterránea de Estaciones de Servicio y por la representación de las Organizaciones Sindicales la Federación de CCOO Industria del País Valencià y la Federación de Industrias Afines de UGT

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 funcional

El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas dedicadas a la actividad de explotación de las instalaciones para suministros de carburantes y combustibles líquidos a vehículos y los trabajadores de las mismas

1. Se consideran empresas incluidas:

Las estaciones de servicio, aparatos surtidores o postes, que expenden al público carburantes, lubricantes, combustibles; así como todas aquellas actividades necesarias o complementarias para la explotación del punto de venta, tales como servicio de engrase; lavado, tiendas con

sense, cafeteria, botigues de conveniència, independentment del volum de negoci i dels articles expedits, incloent-hi tant el peribles com els no peribles, etc. La descripció efectuada ho és a títol il·lustratiu i no limitador.

2. Es consideren com a treballadors inclosos els que amb aquest caràcter presten els seus serveis en les empreses indicades anteriorment. Qualsevol dubte sobre noves activitats serà sotmés al dictamen de la comissió paritària.

Article 3. Àmbit territorial

Aquest conveni serà aplicable a tot el territori de la Comunitat Valenciana, és a dir, a les províncies de Castelló, València i Alacant.

Article 4. Àmbit personal

Les presents condicions de treball afectaran tot el personal empleat en les empreses incloses en tots els àmbits funcional i territorial anteriors.

Aquest conveni no serà aplicable a les persones l'activitat de les quals es limite purament i simplement a l'exercici del càrrec de conseller en les empreses que tenen la forma jurídica de societat i a les que exercisquen en les empreses càrrecs d'alta direcció, alt govern o alt consell, que es regiran per les seues normes específiques i per les que en el futur puguen ser-los d'aplicació.

Article 5. Àmbit temporal. Entrada en vigor, duració, pròrroga i denúncia

1. Àmbit temporal. El present conveni tindrà una duració de tres anys, i estarà vigent, per tant, fins al 31 de desembre de 2016. A partir d'aquesta data es prorrogarà d'any en any per reconducció tàcita, excepte denúncia expressa de les parts amb una antelació mínima d'un mes respecte a la data de finalització, i es mantindrà en vigor fins que siga substituït per un conveni nou.

2. Entrada en vigor. Independentment de la data de publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, produirà efectes des de l'1 de gener de 2014 fins al 31 de desembre de 2016, excepte en allò que es preveu per als efectes econòmics, que es regirà pel que es disposa expressament en el capítol V (conformació de la taula salarial per a calcular el salari de 2015), i tots els articles referits a complementos i plusos salarials, l'entrada en vigor dels quals serà des de l'1 de gener de 2015.

3. Denúncia, revisió i pròrroga.

La denúncia del conveni es comunicara per un escrit, que haurà de dirigir la part legitimada denunciant les altres parts atorgants i l'autoritat laboral amb un mes d'antelació almenys respecte a la data de conclusió de la seua vigència.

Les parts legitimades per a negociar, una vegada denunciat el conveni, constituïran en el termini màxim d'un mes la comissió negociadora, i establiran un calendari de negociació.

El termini màxim per a la negociació del nou conveni serà de vint-i-quatre mesos a comptar de la data de pèrdua de la seua vigència.

Transcorregut el termini màxim de negociació sense aconseguir un acord, les parts intervinents en la negociació s'adheriran i se sotmetran al procediment de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana, publicat en el DOGV de data 8 de juliol de 2010.

Article 6. Garanties personals

A excepció del que preveu l'article 25, relatiu al complement d'antiguitat, es respectaran totes les situacions personals que amb caràcter global excedisquen el pacte, enteses com a quantitats brutes i mantingudes estrictament *ad persona*.

Article 7. Vinculació a la totalitat

Les condicions ací pactades formen un tot orgànic i indivisible, i a l'efecte de la seua aplicació pràctica seran considerades globalment.

Article 8. Comissió paritària

Es constitueix una comissió de caràcter paritari (empresaris i treballadors) composta per un màxim de dotze membres: sis membres de la Federació d'Estacions de Servici del Mediterrani, tres membres de

o sin bar; cafetería; tiendas de conveniencia, cualquiera que sea su volumen de negocio y artículos expedidos en las mismas, comprendiendo tanto lo perecederos como los no perecederos; etc., La descripción efectuada lo es a título ilustrativo y no limitativo.

2. Se consideran como trabajadores incluidos, los que con tal carácter presten sus servicios en las empresas anteriormente indicadas. Cualquier duda sobre nuevas actividades será sometida al dictamen de la Comisión Paritaria.

Artículo 3. Ámbito territorial

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Valenciana, es decir, en las provincias de Castellón, Valencia y Alicante.

Artículo 4. Ámbito personal

Las presentes condiciones de trabajo, afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en todos los ámbitos funcional y territorial anteriores.

No será de aplicación este convenio a las personas cuya actividad se limite pura y simplemente al desempeño de cargo de consejero en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y a los que desempeñen en las empresas cargos de alta dirección, alto gobierno o alto consejo, que se regirán por sus normas específicas y por las que en el futuro puedan serles de aplicación.

Artículo 5. Ámbito temporal. Entrada en vigor, duración, pròrroga y denuncia

1. Àmbit temporal. El presente convenio tendrá una duración de tres años, estando vigente por tanto hasta el 31 de diciembre de 2016, prorrogándose a partir de esta fecha de año en año por tacita reconducción, salvo denuncia expresa de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su finalización, manteniéndose en vigor hasta que sea sustituido por un nuevo convenio.

2. Entrada en vigor. Independentment de la fecha de su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* surtirà efectes desde el 1 de enero de 2014, hasta el 31 de diciembre de 2016, salvo en lo previsto para los efectos económicos que se regirá por lo dispuesto expresamente en el Capítulo V (conformación de la tabla salarial para calcular el salario de 2015) y todos los artículos referidos a complementos y plusos salariales, cuya entrada en vigor será desde el 1 de enero de 2015.

3. Denuncia, revisión y pròrroga.

La denuncia del convenio se comunicara por escrito, que deberá dirigir la parte legitimada denunciante a las demás partes otorgantes del mismo y a la Autoridad Laboral, al menos con un mes de antelación a la fecha de conclusión de su vigencia.

Las partes legitimadas para negociar, una vez denunciado el convenio procederán a constituir en el plazo máximo de un mes la comisión negociadora, estableciendo ambas partes un calendario de negociación.

El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio será de veinticuatro meses a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

Transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, las partes intervinientes en la negociación se adhieren y se someterán al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana publicado en el DOCV de fecha 8 de julio de 2010.

Artículo 6. Garantías personales

Con excepción de lo previsto en el artículo 25 relativo al complemento de antigüedad, se respetarán todas las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, entendidas como cantidades brutas, y mantenidas estrictamente *ad persona*.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

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

Artículo 8. Comisión paritaria

Se constituye una comisión de carácter paritario (empresarios y trabajadores) compuesta por un máximo de doce miembros seis miembros de la Federación de Estaciones de Servicio del Mediterráneo, tres

la Federació d'Indústria de CCOO del PV i tres de la Federació d'Indústries afins d'UGT, elegits per les respectives representacions, amb independència dels assessors que cada part estime necessaris.

L'objecte d'aquesta comissió és: solucionar amb caràcter previ i obligatori qualsevol reclamació sobre la interpretació o l'exigència del que es concerta en aquest conveni amb anterioritat a la presentació d'una demanda judicial, excepte en aquelles accions que tinguen imposit un termini de caducitat peremptori. Per a dirigir-se a aquesta comissió mixta, només podrà fer-se a través de les organitzacions firmants del present conveni. Per a qualsevol reclamació relacionada amb el conveni, serà obligatori el dictamen previ de la comissió paritària.

La comissió paritària es reunirà quan ho sol·licite alguna de les organitzacions firmants del present conveni en el termini màxim d'una setmana des de la sol·licitud.

Les funcions específiques de la comissió paritària com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del compliment del conveni, seran les següents:

- a) El coneixement i la resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i la interpretació del present conveni col·lectiu.
- b) La resolució de les discrepàncies durant el període de consultes a què fa referència l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.
- c) La intervenció que s'acorde en els casos de modificació substancial de condicions de treball a què fa referència l'apartat 6 de l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.
- d) En els casos de conflicte col·lectiu relatiu a la interpretació o l'aplicació del conveni haurà d'intervindre la comissió paritària amb caràcter previ al plantejament formal del conflicte en l'àmbit dels procediments no judicials (mediació i/o el laude arbitral) o davant de l'òrgan judicial competent.
- e) La conciliació facultativa que se sol·licite en problemes o controvèrsies de caràcter individual quan les parts s'hi sotmeten expressament.

El procediment de resolució en les matèries encomanades serà sumari. Presentada la petició juntament amb tota la documentació que el peticionari considere aportar-hi, la comissió es reunirà en el termini improrrogable de set dies per a solucionar els drets objecte de controvèrsia, i podrà citar les parts perquè al·leguen el que convinga al seu dret. La comissió adoptarà per majoria dels membres la decisió pertinent en un termini no superior a set dies hàbils a continuació de l'anterior termini indicat, la qual serà vinculant a tots els efectes. En el cas que no s'aconsegueixca l'acord amb la majoria de membres, es donarà trasllat, en un termini no superior a sis dies a comptar de la disconformitat, al Tribunal d'Arbitratge Laboral, entitat que assumeix el procediment de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana, publicat en el DOCV de data 08.07.2010.

Quant a les especialitats procedimentals indicades als apartats *b* i *c* del present article, caldrà ajustar-se al que disposa l'article 32 del present text.

Ambdós parts designen com a domicilis els de les seues respectives seus socials, és a dir, el carrer Gascó Oliag, 6, entresòl; la plaça de Nàpols i Sicília, 3, i el carrer Arquitecte Mora, 7, totes a València.

CAPÍTOL II *Organització del treball*

Article 9. Organització del treball

La direcció i l'organització del treball és facultat de la direcció de l'empresa, dins del marc impositat en el present conveni i en les disposicions legals i vigents a aquest efecte.

L'objecte de l'organització del treball és aconseguir en l'empresa un nivell adequat de productivitat basat en la utilització òptima dels recursos humans i materials, i això serà possible amb una actitud activa i responsable de les parts integrants: direcció i empleats.

Sense minva de la facultat a que s'al·ludeix en els paràgrafs anteriors, els representants dels treballadors tindran funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes, etc. en allò que es relacione amb l'organització i la racionalització del treball, de conformitat amb la legislació vigent i d'acord amb el que estableix aquest conveni.

miembros de la Federación de Industria de CCOO del PV, y tres de la Federación de Industrias Afines de UGT, elegidos por las respectivas representaciones, con independencia de los asesores que cada parte estime necesarios

El objeto de esta comisión es: solucionar con carácter previo y obligatorio, cualquier reclamación sobre la interpretación o exigencia de lo concertado en este convenio, con anterioridad a la presentación de demanda judicial, salvo en aquellas acciones que tengan impuestas un plazo de caducidad perentorio. Para dirigirse a esta comisión mixta, solo podrá hacerse a través de las organizaciones firmantes del presente convenio. Para cualquier reclamación relacionada con el mismo, será obligatorio el dictamen previo de la comisión paritaria.

La comisión paritaria se reunirá cuando lo solicite alguna de las organizaciones firmantes del presente convenio, en el plazo máximo de una semana desde la solicitud.

Las funciones específicas de la comisión paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio, serán las siguientes:

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo.
- b) Resolución de las discrepancias durante el periodo de consultas a que se hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo a que hace referencia el apartado 6 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales (mediación y/o el laudo arbitral) o ante el órgano judicial competente.
- e) La conciliación facultativa que se solicite en problemas o controversias de carácter individual cuando las partes se sometan expresamente.

El procedimiento de resolución en las materias encomendadas será sumario; presentada la petición en unión de cuanta documentación considere aportar el peticionario, se reunirá en el plazo improrrogable de 7 días la comisión para solucionar los derechos objeto de controversia, pudiendo la comisión paritaria emplazar a las partes para que aleguen lo que a su derecho convenga y se adoptará por mayoría de los miembros de la comisión la decisión pertinente en un plazo no superior a 7 días hábiles seguidos del anterior plazo indicado, siendo vinculante a todos los efectos, para el supuesto de no alcanzarse el acuerdo por mayoría de sus miembros, se dará traslado, en un plazo no superior a seis días a contar de la disconformidad, al Tribunal de Arbitraje Laboral; entidad que asume el procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana publicado en el DOCV de fecha 8.7.2010.

En cuanto a las especialidades procedimentales referidas a los apartados *b* y *c* del presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 32 del presente texto.

Ambas partes designan como domicilios los de sus respectivas sedes sociales, es decir, calle Gascón Oliag, 6, entresuelo, plaza de Nápoles y Sicilia, 3 y calle Arquitecto Mora 7, todas ellas en Valencia.

CAPÍTULO II *Organización del trabajo*

Artículo 9. Organización del trabajo

La dirección y organización del trabajo es facultad de la dirección de la empresa, dentro del marco impuesto en el presente convenio y en las disposiciones legales y vigentes al efecto

El objeto de la organización del trabajo es alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, siendo ello posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y empleados.

Sin merma de la facultad aludida en los párrafos anteriores, los representantes de los trabajadores, 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.

Article 10. Noves tecnologies i formació

Quan en l'empresa s'introdusquen noves tecnologies que puguen suposar per als treballadors una modificació substancial de les seues condicions de treball, o un període de formació o adaptació tècnica no inferior a un mes, s'hauran de comunicar amb caràcter previ als representants dels treballadors amb prou de temps per a poder analitzar i preveure les seues conseqüències en relació amb l'ocupació, la salut laboral, la prevenció de riscos, la formació i l'organització del treball.

Així mateix, s'haurà de facilitar als treballadors afectats la formació necessària per a la realització de la seua nova funció i subscriure qualsevol pla que siga necessari per a l'adequada integració i promoció professionals.

CAPÍTOL III

Ingressos, contractació, ascensos i cessaments

Article 11. Ingressos. Regla general

L'ingrés dels treballadors s'ajustarà a les normes legals generals sobre col·locació i a les especials per als diferents col·lectius de treballadors.

Els treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació del present conveni podran ser contractats sota qualsevol de les modalitats reconegudes per la legislació vigent en cada moment.

Article 12. Període de prova

L'ingrés dels treballadors es considerarà fet a títol de prova durant un període que serà variable segons l'indole dels llocs a cobrir i que no podrà excedir el temps fixat en l'escala següent:

Personal tècnic titulat: sis mesos.

Personal administratiu: tres mesos.

Personal operari:

Especialista: tres mesos.

Aprenent: un mes.

Personal subaltern: dos mesos.

Només es considerarà que el treballador està subjecte al període de prova si així consta per escrit.

Durant el període de prova, tant l'empresa com el treballador podrà rescoldre lliurement el contracte sense termini de preavís i sense dret a cap indemnització.

Quan el treballador que es trobe en període de prova no el supere, en les empreses en què hi haja representant dels treballadors la direcció estarà obligada a comunicar-li ho per escrit.

Transcorregut el termini de prova, el treballador ingressarà en la plantilla amb tots els drets inherents al seu contracte i al col·lectiu.

La situació d'incapacitat temporal, siga per malaltia o accident, interromprà el còmput d'aquest període, que es reprendrà a partir de la data de la incorporació efectiva al treball.

Article 13. Contractació

Atesa l'actual situació econòmica en el sector, a fi d'aconseguir més estabilitat en l'ocupació s'acorda la possibilitat de concertar el contracte de treball eventual regulat en l'article 15.l.b del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, segons la redacció donada per la Llei 12/2001, de 9 de juliol, amb els límits següents:

I. La duració màxima d'aquest contracte serà de dotze mesos dins d'un període de díhuit mesos.

En el cas que es concerte el contracte per un termini inferior a la duració màxima abans indicada, podrà prorrogar-se mitjançant un acord de les parts per una única vegada, sense que la duració total del contracte inicial i la pròrroga puguen superar el termini indicat.

II. Per consegüent, al cap dels dotze mesos quedarà com a fix de plantilla en el cas que no es resolga el contracte.

III. En el cas d'extinció per expiració del temps convingut, el treballador tindrà dret a percebre una indemnització, de conformitat al que estableix l'article 49.1.c de l'Estatut dels Treballadors, d'una quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar dotze (12) dies de salari per cada any de servei.

Artículo 10. Nuevas tecnologías y formación

Cuando en la empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de sus condiciones de trabajo o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: Empleo, salud laboral, prevención de riesgos, formación y organización del trabajo.

Asimismo se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función; suscribiendo cualesquiera planes sean precisos para la adecuada integración y promoción profesionales.

CAPÍTULO III

Ingresos, contratación, ascensos y ceses

Artículo 11. Ingresos. Regla general

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los distintos colectivos de trabajadores

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio podrán ser contratados bajo cualquiera de las modalidades reconocidas por la legislación vigente en cada momento.

Artículo 12. Periodo de prueba

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, durante un período que será variable según la índole de los puestos a cubrir y que no podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal técnico titulado: seis meses.

Personal administrativo: tres meses.

Personal operario:

Especialista: tres meses.

Aprendiz: un mes.

Personal subalterno: dos meses.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito.

Durante el período de prueba tanto la empresa como el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Cuando el trabajador que se encuentre realizando el período de prueba no lo supere, en las empresas en que existiese representante de los trabajadores, la dirección vendrá obligada a comunicárselo por escrito.

Transcurrido el plazo de prueba el trabajador ingresará en la plantilla con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio Colectivo.

La situación de incapacidad temporal, sea por enfermedad o accidente, interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudarán a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 13. Contratación

Dada la actual situación económica en el sector, con el fin de conseguir una mayor estabilidad en el empleo, se acuerda la posibilidad de concertar el contrato de trabajo eventual regulado en el artículo 15.l.b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, con los siguientes límites:

I. La duración máxima de este contrato será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

En el caso de que se concierte el contrato por un plazo inferior a la duración máxima antes indicada, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato inicial y su prórroga puedan superar el plazo referido

II. Por consiguiente, al término de los doce meses, quedará como fijo de plantilla, para el supuesto de no resolverse el contrato.

III. Para el supuesto de extinción por expiración del tiempo convenido, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización, de conformidad a lo establecido en el artículo 49.1.c del Estatuto de los Trabajadores, de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce (12) días de salario por cada año de servicio.

Article 14. Promoció i ascensos

Les places vacants existents en l'empresa es proveiran per mitjà dels sistemes de lliure designació o de promoció interna d'acord amb els criteris que s'estableixen a continuació.

Els llocs de treball que comporten l'exercici de funcions de confiança o de comandament, en qualsevol nivell de l'estructura organitzativa de l'empresa, es cobriran per mitjà del sistema de lliure designació.

Amb caràcter enunciatiu i no limitador, es consideraran com a llocs de treball que comporten funcions de confiança o de comandament els enquadrats en els grups de tècnics i d'encarregat general.

Per a la lliure designació, l'empresa valorarà també el mèrit, la formació, la capacitat i l'experiència dels treballadors que han exercit llocs de treball semblants, sense perjudici de la seua llibertat per a designar personal alié a l'empresa.

La resta de llocs de treball seran coberts per mitjà de promoció interna dels treballadors que han exercit llocs de treball corresponents a nivells professionals semblants o inferiors als que han de ser proveïts.

La promoció s'ajustara a criteris de formació, capacitat i experiència i les empreses acordaran la realització de les corresponents proves selectives de caràcter teoricopràctic.

Els ascensos es consideraran fets a prova i la promoció quedarà confirmada al cap de tres mesos. Si durant aquest termini es produeix la falta d'idoneïtat del seleccionat, tornarà al seu lloc de treball anterior i la vacant es podrà cobrir amb personal alié a l'empresa.

Article 15. Cessaments voluntaris

Els treballadors que vulguen cessar voluntàriament en el servei de l'empresa estaran obligats a comunicar-li-ho, complint els terminis de preavis següents:

Personal tècnic titulat: dos mesos.

Personal administratiu: un mes.

Resta de personal: quinze dies.

L'incompliment per part del treballador de l'obligació de preavisar amb l'antelació indicada donarà dret a l'empresa a descomptar de la seua liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavis.

L'empresa estarà obligada a liquidar quan finalitze el termini els conceptes fixos que puguen ser calculats en aquell moment.

CAPÍTOL IV

Classificació professional, mobilitat funcional i geogràfica

Article 16. Classificació funcional

Els treballadors afectats per aquest conveni, atenent les funcions que exerceixen i d'acord amb les definicions que s'especifiquen en l'article següent, seran classificats en grups professionals.

Aquesta estructura professional s'ha establert atenent els criteris que l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors fixa per a l'existència del grup professional i pretén obtenir una estructura raonable en la prestació dels serveis sense minva de la dignitat, l'oportunitat de promoció i la justa retribució que corresponga a cada treballador.

Els llocs de treball actuals s'ajustaran als grups establerts en el present conveni.

Definició dels grups professionals

Article 17. Grup I. Personal tècnic titulat

Subgrup 1. Personal tècnic titulat o no titulat

Són aquells als quals per al compliment de la seua funció s'exigeix posseir un títol professional expedit per un centre docent mantingut oficialment per l'Estat espanyol o per centres reconeguts per aquest, sempre que realitzen funcions pròpies dels seus respectius títols professionals.

Igualment, pertanyen a aquest grup els qui, sense estar en possessió d'un títol acadèmic, tenen un nivell de coneixement i experiència en l'activitat de l'empresa semblant als titulats, i exerceixen funcions i treballs de l'esmentat nivell, utilitzant els mitjans ofimàtics i tècnics que els són facilitats per l'empresa.

Artículo 14. Promoción y ascensos

Las plazas vacantes existentes en la empresa 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 comporten 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, la capacidad y la 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 ajustara a criterios de formación, capacidad y experiencia y se acordara por las Empresas la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.

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

Artículo 15. Ceses voluntarios

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

Personal técnico titulado: 2 meses.

Personal administrativo: 1 mes.

Resto de persona: 15 días.

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

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica

Artículo 16. Clasificación funcional

Los trabajadores afectados por este convenio, en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional se ha establecido atendiendo los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional y pretende obtener una razonable estructura en la prestación de los servicios, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador.

Los actuales puestos de trabajo se ajustaran a los grupos establecidos en el presente convenio.

Definición de los grupos profesionales

Artículo 17. Grupo I. Personal técnico titulado

Subgrupo 1. Personal Técnico Titulado o no titulado.

Son aquellos a quienes para el cumplimiento de su función se exige poseer título profesional expedido por centro docente mantenido oficialmente por el Estado Español o por centros reconocidos por el mismo, siempre y cuando realicen funciones propias de sus respectivos títulos profesionales.

Igualmente pertenecen a este grupo quienes no estando en posesión de un título académico, tienen un nivel de conocimiento y experiencia en la actividad de la empresa similar a los titulados, y desempeñan funciones y trabajos acordes con el citado nivel, utilizando los medios ofimáticos y técnicos que le sean facilitados por la empresa.

A manera merament enunciativa, exerceixen funcions amb comandament o sense pròpies de la seua titulació o experiència en llocs que poden implicar responsabilitat sobre una unitat organitzativa.

Subgrup 2. Personal administratiu

Es considera personal administratiu el que en les distintes dependències de l'empresa exerceix funcions d'oficina, comptables o d'altres d'anàlogues, utilitzant els equips necessaris per al tractament de la informació, siga en les unitats administratives de l'empresa o en altres àrees de l'empresa, i que pot exercir supervisió sobre l'execució de treballs d'altres persones.

1. Cap administratiu

És qui, proveït o no de poder, porta la responsabilitat directa de l'oficina d'empresa. Depenen d'ell les diverses seccions administratives, les quals coordina.

2. Oficial administratiu de primera

És qui, amb uns coneixements o una experiència suficients, realitza amb iniciativa i responsabilitat, i seguint instruccions del cap administratiu, gerent o empresari, treballs com ara despatx de correspondència, comptabilitat, confecció de nòmines, liquidació d'assegurances i tots els treballs propis de l'oficina; i que pot tindre a les seues ordres personal administratiu de categoria inferior.

3. Oficial administratiu de segona

És qui, amb coneixement i experiència suficients, realitza operacions auxiliars de comptabilitat, organitza arxius, classifica la correspondència, així com qualsevol altra funció semblant d'una importància anàloga, amb iniciativa i responsabilitat restringida, seguint instruccions del cap o caps superiors, i que pot tindre a les seues ordres personal administratiu de categoria inferior.

4. Auxiliar administratiu

És l'empleat major de dihuit anys que, sense iniciativa ni responsabilitat, es dedica dins de l'oficina a operacions elementals administratives i, en general, a les purament mecàniques inherents al treball en aquelles. S'assimilen a aquesta categoria els mecanògrafs i els telefonistes d'ambdós sexes.

5. Aspirant administratiu

És qui, amb una edat compresa entre els setze i dihuit anys, treballa i alhora s'instrueix en funcions peculiars d'oficina administrativa.

Article 18. Grup II. Personal operari

Subgrup 1. Personal operari especialista

1.1. Encarregat general d'estacions de servei

És l'empleat que té la comesa de coordinar i distribuir el treball de les diferents seccions, i que té sota el seu comandament tot el personal, dotat d'iniciativa pròpia, amb representació directa del gerent o propietari de l'estació.

1.2. Encarregat de torn

És qui dóna les ordres o instruccions de treball, rebudes de l'encarregat general, gerent o propietari. Té comandament sobre la resta del personal operari de l'estació, vigila els seus treballs, rep els subministraments de tota classe i n'efectua la distribució. A més ha de realitzar les mateixes funcions que tenen encomanades els expenedors.

1.3. Mecànic especialista

És l'operari que té com a missió reparar les avaries que es produïxen en l'equip mòbil de l'empresa, com ara camions, cotxes, motors, tractors, muntacarregues, aparells assortidors i auxiliars, etc., cuidant del seu manteniment perquè sempre estiguen en perfecte estat de funcionament i conservació.

1.4. Expendedor

És l'operari que s'encarrega del subministrament i del cobrament del combustible; fa les funcions necessàries per a la recepció de les cisternes de carburant i de mercaderies o productes i els col·loca al lloc adequat o els emmagatzema segons siga procedent; atén les peticions que requerisquen els clients; presta als clients tots els serveis que l'empresa establisca en el centre de treball, incloent-hi els de botiga; realitza les liquidacions de torn dins de la seua jornada de treball i aquelles altres comeses de conservació, neteja i manteniment dels elements i llocs de treball, a excepció dels serveis i jardineria, llevat que es donen les condicions previstes en l'últim paràgraf del present article.

A modo meramente enunciativo, desempeña funciones con mando o sin él propias de su titulación o experiencia en puestos que pueden implicar responsabilidad sobre una unidad organizativa

Subgrupo 2. Personal administrativo.

Se considera personal administrativo al que en las distintas dependencias de la empresa desempeña funciones de oficina, 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.

1. Jefe administrativo.

Es quien, provisto o no de poder, lleva la responsabilidad directa de la oficina de empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas, a las que coordina.

2. Oficial administrativo de primera.

Es quien, con unos conocimientos o experiencia suficientes, 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.

3. Oficial administrativo de segunda.

Es quien, con conocimiento y experiencia suficientes, realiza operaciones auxiliares de contabilidad, organiza archivos, clasifica la correspondencia, como asimismo cualesquiera otras funciones similares de análoga importancia, con iniciativa y responsabilidad restringida, siguiendo instrucciones del jefe o jefes superiores y pudiendo tener a sus órdenes personal administrativo de inferior categoría.

4. Auxiliar administrativo.

Es el empleado mayor de dieciocho años que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquellas. Se asimilan a esta categoría los mecanógrafos y telefonistas de ambos sexos.

5. Aspirante administrativo.

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

Artículo 18. Grupo II. Personal operario

Subgrupo 1. Personal operario especialista:

1.1. Encargado general de estaciones de servicio.

Es el empleado que tiene el cometido de coordinar y distribuir el trabajo de las diferentes secciones, teniendo bajo su mando a todo el personal, dotado de iniciativa propia con representación directa del gerente o propietario de la estación.

1.2. Encargado de turno.

Es el que da las órdenes o instrucciones de trabajo, recibidas del encargado general, Gerente o propietario. Tiene mando sobre el resto del personal operario de la estación, vigila sus trabajos, recibe los suministros de todas clases y efectúa la distribución de los mismos. Además deberá realizar las mismas funciones que están encomendadas a los expendedores.

1.3. Mecánico especialista.

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

1.4. Expendedor.

Es el operario que realiza el suministro y cobro del combustible; realiza las funciones necesarias para la recepción de las cubas de carburante y de mercancías o productos llevando acabo su colocación en el lugar adecuado o su almacenamiento según proceda; atiende a las peticiones que requieran los clientes; lleva a efecto la prestación a los clientes de todos los servicios que la empresa establezca en el centro de trabajo, incluidos los de tienda; realiza las liquidaciones de turno dentro de su jornada de trabajo y aquellos otros cometidos de conservación, limpieza y mantenimiento de los elementos y lugares de trabajo, a excepción de los servicios y jardinería; salvo que se den las condiciones previstas en el último párrafo del presente artículo.

1.5. Greixador

És el que fa el greixatge dels vehicles que se li confien per mitjà dels aparells i dispositius adequats. S'encarrega també del petroleig.

1.6. Muntador de pneumàtics.

És el que, a més de reparar els pneumàtics, munta, encreua, ratlla i equilibra les rodes amb les màquines i els dispositius necessaris.

Subgrup 2. Aprenents

Són els que, al mateix temps que presten els seus serveis en formació i pràctiques, atenen el manteniment normal que requereixen els clients, com ara neteja de parabrisas, verificació de la pressió dels pneumàtics i nivells d'aigua, i aprenen l'ofici d'expenedor, sense que això implique disminució de les obligacions de l'expenedor.

Els expenedors hauran de realitzar tasques de manteniment dels serveis i/o jardins, sempre que l'empresari i el treballador hagen aconseguit un acord que determine la forma i la compensació en què es preste aquest servei.

Article 19. Grup III. Personal subaltern

Són els qui exerceixen funcions per a les quals no es requereix més preparació que l'adquirida en les escoles de primera ensenyança i només posseeixen responsabilitat elemental, tant administrativa com de comandament.

1. Guarda

Té a càrrec seu la vigilància dels locals i instal·lacions de l'empresa i cursa els informes corresponents a les possibles incidències.

2. Personal de neteja

És el subaltern encarregat de la neteja i higiene de les distintes dependències i serveis de l'empresa.

3. Auxiliars

Es consideren com a tals aquells que, sense ser fonamentals per a l'activitat laboral afectada per aquest conveni, ni típics d'aquesta, les empreses utilitza com a part del seu personal.

Secció 2a

Article 20. Mobilitat geogràfica

Els trasllats del personal que impliquen canvi de domicili familiar per a l'afectat podran efectuar-se per:

A. Trasllet per sol·licitud de la persona interessada:

Serà requisit necessari l'acceptació prèvia per part de l'empresa, i el sol·licitant no tindrà dret a indemnització per les despeses que origine el canvi.

B. Trasllet realitzat per mutu acord entre empresa i treballador:

Caldrà ajustar-se a les condicions pactades per escrit entre ambdós parts.

C. Trasllet per necessitats del servei:

Caldrà ajustar-se quant als requisits, procediment i tràmits al que disposa l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors.

D. Permuta:

L'empresari, sempre que ho concerten els permutants, atenen les categories, les necessitats del servei, així com valorant l'aptitud dels permutants en les seues destinacions, i qualsevol altra circumstància que siga digna d'apreciar, podrà accedir a la permuta de treballadors.

Article 21. Canvi de centre de treball que no suppose ni requerisca canvi de domicili del treballador

L'empresa podrà canviar de centre de treball els seus empleats sempre que aquest canvi no suppose ni requerisca el canvi de domicili del treballador.

Es considera que no cal canvi de domicili del treballador quan el nou centre de treball a què siga destinat no diste de l'anterior més de 35 km.

L'empresa estarà obligada a notificar-ho amb cinc dies d'antelació, com a mínim, tant a l'afectat com a la representació dels treballadors per mitjà d'un escrit, on s'especificaran la data d'efectes del canvi, la duració aproximada i les causes motivadores. El treballador percebrà

1.5. Engrasador.

Es el que realiza el engrase de los vehículos que se le confían, mediante los aparatos y dispositivos adecuados. Se encarga también del petroleado.

1.6. Montador de neumáticos.

Es el que realiza, además de la reparación de los neumáticos, su montaje, el cruce, rayado y equilibrado de las ruedas, con las máquinas y dispositivos necesarios.

Subgrupo 2. Aprendices.

Son los que, a la par que prestan sus servicios en formación y prácticas, atienden al mantenimiento normal que requieran los clientes, tales como limpieza de parabrisas, verificación de la presión de los neumáticos y niveles de agua, aprenden el oficio de Expendedor, sin que ello implique disminución de las obligaciones de expendedor.

Los expendedores deberán realizar tareas de mantenimiento de los servicios y/o jardines, siempre y cuando el empresario y el trabajador hubieran alcanzado un acuerdo que determine la forma y compensación en la que se preste ese servicio.

Artículo 19. Grupo III. Personal subalterno

Son los que desempeñan funciones para las cuales no se requiere mayor preparación que la adquirida en las escuelas de primera enseñanza y solo poseen responsabilidad elemental, tanto administrativa como de mando.

1. Guarda.

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

2. Personal de limpieza.

Es el subalterno encargado de la limpieza e higiene de las distintas dependencias y servicios de la empresa.

3. Auxiliares.

Se consideran como tales aquellos que, sin ser fundamentales a la actividad laboral afectada por este convenio, ni típicos de la misma, se utilizan por las empresas formando parte del personal de la misma.

Sección 2.ª

Artículo 20. Movilidad geográfica

Los traslados del personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse por:

A. Traslado por solicitud del interesado:

Será requisito necesario la previa aceptación por parte de la Empresa y el solicitante carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

B. Traslado realizado por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador:

Se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

C. Traslado por necesidades del servicio:

Se estará en cuanto a los requisitos, procedimiento y trámites a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

D. Permuta:

El empresario, siempre que lo concierten los propios permutantes; en atención a las categorías, las necesidades del servicio, así como valorando la aptitud de los mismos en sus destinos, como cualquier otra circunstancia que fuera digna de apreciar, podrá acceder a la permuta de trabajadores.

Artículo 21. Cambio de centro de trabajo que no suponga ni requiera cambio de domicilio del trabajador

La empresa podrá cambiar de centro de trabajo a sus empleados, siempre que este cambio no suponga ni requiera cambio de domicilio del trabajador.

Se entiende que no es necesario cambio de domicilio del trabajador cuando el nuevo centro de trabajo a que se destine no diste del anterior más de 35 km.

La empresa vendrá obligada a notificar con cinco días de antelación, como mínimo, tanto al afectado como a la representación de los trabajadores y mediante escrito donde se especificará la fecha de efectos del cambio, la duración aproximada, así como las causas motivadoras

en compensació pel canvi les quantitats reflectides en l'article relatiu a dietes i quilometratge del present conveni, mentre subsistisca.

CAPÍTOL V *Política salarial*

Article 22. Estructura de les retribucions

Són retribucions salarials les remuneracions econòmiques que reben els treballadors en diners o en espècie per la prestació dels serveis laborals per compte d'altri, d'acord amb la classificació següent:

1. Conceptes salarials

A) Salari base

B) Complementos salarials:

- Personals: plus d'antiguitat i complement d'antiguitat.
- De lloc de treball: plus d'expendedor, plus de reforç.
- De jornada: plus de nocturnitat, plus de festius i diumenges, hores extraordinàries.

- Gratificacions extraordinàries.

2. Conceptes no salarials

Les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social o assimilades; les indemnitzacions, les compensacions o les bestretes per despeses que haja de realitzar el treballador per a la realització de la seua activitat laboral, com ara roba de treball; plus de distància; despeses de viatge o locomoció, estada, etc.; les indemnitzacions per cessament; desplaçaments; trasllats; suspensions o acomiadaments.

S'estableix igualment un model oficial de liquidació, que figura com a annex II del present conveni.

Les empreses estan obligades a evitar qualsevol discriminació en matèria retributiva.

Article 23. Pagament de salaris

El pagament del salari es realitzarà per mesos vençuts, dins dels cinc primers dies del mes següent a la data del meritació, per mitjà d'efectiu, xec, taló o transferència bancària.

Article 24. Salari base i revisió

1. Durant l'any 2014 es mantindrà i s'aplicarà la mateixa taula salarial vigent el 31 de desembre de 2013.

2. Per a conformar la taula salarial per a l'any 2015, es prendrà com a base la taula salarial vigent el 31 de desembre de 2014, i se li afegirà l'1,10 %, i la quantitat resultant seran els salaris que regiran a partir del 1 de gener fins al 31 de desembre de 2015, que són els que figuren en la taula salarial de l'annex I del conveni.

3. Per a determinar les taules salarials per a l'any 2016, les parts es comprometen a reunir-se en un termini màxim de quinze dies a comptar del dia 15 de gener de 2016 per a negociar la taula salarial per a l'any 2016.

4. Excepcions: durant tota la vigència del conveni no s'incrementarà, ni es revisarà el complement d'antiguitat, ni l'import dels capitals assegurats per invalidesa i mort (art. XX del conveni).

Article 25. Complement d'antiguitat

A partir del 1 de gener de 2015 es van modificar les condicions per a la percepció del complement d'antiguitat, que queden com s'indiquen a continuació:

1. A partir del 1 de gener de 2015, els augments per any de servei es meritaren exclusivament per un quadrienni i cinc quinquennis.

2. Pel quadrienni complert s'abonarà la quantitat de 36,06 €, i per cada quinquenni complert s'abonarà la quantitat de 42,07 € mensuals.

Al quadrienni i als quinquennis, siga de nous o antics treballadors, que es complisquen després de l'1 de gener de 2015, se'ls aplicarà l'import assenyalat en el paràgraf anterior.

3. Les quantitats que els treballadors cobren en concepte d'antiguitat (de conformitat amb el que estableix l'article 61 de la derogada ordenança laboral) s'integraran a partir de l'1 de gener de 1996 en una quantitat fixa consolidada amb el nom de plus d'antiguitat, que serà percebuda *ad persona* per cada treballador. Aquest plus salarial no serà absorbible ni compensable.

del mismo. El trabajador percibirá en compensación por el cambio las cantidades reflejadas en el artículo referente a dietas y kilometraje del presente convenio, mientras subsista el mismo.

CAPÍTULO V *Política salarial*

Artículo 22. Estructura de las retribuciones

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas que reciben los trabajadores en dinero o en especie, por la prestación de los servicios laborales por cuenta ajena, con arreglo a la siguiente clasificación:

1. Conceptos salariales.

A) Salario base

B) Complementos salariales:

- Personales: plus de antigüedad y complemento de antigüedad.
- De puesto de trabajo: plus de expendedor, plus refuerzo.
- De jornada: plus de nocturnidad, plus festivos y domingos, horas extraordinarias.

- Gratificaciones extraordinarias.

2. Conceptos no salariales.

Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social o asimiladas a esta; las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que tuviera que realizar el trabajador para la realización de su actividad laboral, tales como prendas de trabajo; plus de distancia; gastos de viaje o locomoción, estancia etc., las indemnizaciones por cese; desplazamientos; traslados; suspensiones o despidos.

Se establece igualmente un modelo oficial de finiquito, que figura como anexo II del presente convenio.

Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación en materia retributiva.

Artículo 23. Pago de salarios

El pago del salario se realizará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente a la fecha del devengo, mediante efectivo, cheque, talón o transferencia bancaria.

Artículo 24. Salario base y revisión

1. Durante el año 2014, permanecerá y se aplicará la misma tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2013.

2. Para conformar la tabla salarial para el año 2015, se tomara como base la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2014, adicionándose a la misma el 1,10 %, siendo la cantidad resultante los salarios que regirán a partir del 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2015 y que son los que figuran en la tabla salarial Anexo I del convenio.

3. Para determinar las tablas salariales para el año 2016, las partes se comprometen a reunirse en un plazo máximo de quince días a contar del día 15 de enero de 2016, para negociar la Tabla Salarial para el año 2016.

4. Excepciones: Durante toda la vigencia del convenio no se incrementara, ni revisara el complemento de antigüedad, ni el importe de los capitales asegurados por invalidez y muerte (art. XX del Convenio).

Artículo 25. Complemento de antigüedad

A partir del 1 de enero de 2015, se modificaron las condiciones para la percepción del complemento de antigüedad, quedando como a continuación se indica:

1.º A partir del 1 de enero de 2015, los aumentos por año de servicio se devengarán exclusivamente por un cuatrienio y cinco quinquenios.

2.º Por el cuatrienio cumplido, se abonará la cantidad de 36,06 €, y por cada quinquenio cumplido se abonará la cantidad de 42,07 € mensuales.

Al cuatrienio y a los quinquenios, bien sea de nuevos o antiguos trabajadores, que se cumplan con posterioridad al 1 de enero de 2015, se les aplicará el importe señalado en el párrafo anterior.

3.º Las cantidades que los trabajadores vengán cobrando en concepto de antigüedad (de conformidad a lo establecido en el artículo 61 de la derogada Ordenanza Laboral), se integrarán a partir del 1 de enero de 1996 en una cantidad fija consolidada con el nombre de «Plus de Antigüedad», que será percibida *ad persona* por cada trabajador. Este Plus Salarial no será absorbible ni compensable.

4. Com a situació jurídica individualitzada, als empleats que quan es firme el present conveni tinguen en curs d'adquisició el primer bienni o el segon, se'ls respectarà aquest dret, i una vegada consoliden els dos biennis passaran a regir-se pel que estableix el present article. Per cada un dels biennis, percebran la quantitat de 18,03 euros.

Article 26. Nocturnitat

S'estableix un complement per a tot aquell personal que realitze el seu treball entre les 22 i les 6 hores, així com per al que el realitze de 23 a 7 hores. Aquest complement consistirà:

- Durant l'any 2014: 9,60 €
- Durant l'any 2015: 9,71 €

La resta de treballadors el cobraran en proporció al nombre d'hores treballades en el que es denomina període nocturn.

Aquest complement s'abonarà a tot treballador pertanyent a l'empresa per nit efectivament treballada.

Aquest complement s'abonarà per un import de 30 euros als treballadors la jornada dels quals coincidisca amb la nit dels dies 24 o 31 de desembre (Nit de Nadal o Nit de Cap d'Any).

Article 27. Complement expenedor/venedor

Com a complement derivat de l'activitat d'expenedor-venedor, s'abonara a cada un dels treballadors d'aquesta categoria una quantitat anual, susceptible de prorratejar-se per dotzenes parts. El seu import consistirà en:

- Durant l'any 2014: 557,63 €
- Durant l'any 2015: 563,76 €

Aquesta quantitat la percebran tots els treballadors que facen funcions d'expenedor pel fet de ser responsables del maneig de diners en efectiu i/o per la venda de mercaderies i custòdia de béns de l'empresa.

No obstant això, es mantindran a títol personal aquelles quantitats que perceben els treballadors per la seua responsabilitat en el maneig de diners (anterior complement de crebant de moneda) i que superen el que es pacta ací, quantitats que queden congelades fins que no siguen superades per les acordades en aquest article.

Aquest concepte es considera que és totalment independent dels incentius (comissions) per vendes que puguen haver pactat l'empresa i els treballadors.

Article 28. Plus de festius i diumenges

El treball que es faça en festius i diumenges es remunerarà amb un plus per jornada treballada, o la part proporcional de les hores treballades, independentment dels descansos setmanals o compensacions que legalment siguen procedents. (Es consideren festius els catorze dies assenyalats en el calendari laboral anual.) El seu import serà:

- Durant l'any 2014: 5,73 €
- Durant l'any 2015: 5,79 €

Article 29. Plus de distància

S'abonarà un plus de distància a aquells treballadors que entre el límit del nucli urbà de la seua població de residència i la ubicació de l'estació de servei tinguen més de dos quilòmetres, i es fixa un import de 0,11 euros per quilòmetre, tenint en compte que es comptaran tots els que hi haja de diferència.

Article 30. Pagues extraordinàries

Els treballadors percebran, en proporció al temps treballat durant l'any, tres gratificacions extraordinàries, que s'abonaran respectivament:

1. Paga de març: s'abonarà de l'1 al 30 de març.
2. Paga d'estiu: s'abonarà de l'1 al 30 de juny.
3. Paga de Nadal: s'abonarà de l'1 al 20 de desembre.

L'import de cada una d'aquestes pagues serà de trenta dies de salari base de conveni, més l'antiguitat.

Article 31. Plus de reforç

L'empleat que, a petició de l'empresa, voluntàriament accepte efectuar la cobertura de l'absència justificada d'un company percebrà un complement de 50 euros per torn complet realitzat i de 25 euros per mig torn, o serà compensat amb un dia i mig de descans per cada dia

4. ° Como situación jurídica individualizada, a los empleados que a la firma del presente convenio tuvieran en curso de adquisición, bien el primer bienio, bien el segundo, se les respetará este derecho y una vez consoliden los dos bienios pasaran a regirse por lo establecido en el presente artículo. Por cada uno de los bienios, percibirán la cantidad de 18,03 euros

Artículo 26. Nocturnidad

Se establece para todos los trabajadores, un complemento para todo aquel personal que realice su trabajo entre las 22 y las 6 horas, así como los que lo realicen de 23.00 a 07.00 horas. Este complemento consistirá:

- Durante el año 2014: 9,60 €
- Durante el año 2015: 9,71 €

El resto de trabajadores lo cobrarán en proporción al número de horas trabajadas en lo que se denomina período nocturno.

Este complemento se abonará a todo trabajador perteneciente a la empresa por noche efectivamente trabajada.

Este complemento se abonará en cuantía de 30 euros, a los trabajadores cuya jornada coincida con la noche de los días 24 o 31 de diciembre (Nochebuena o Nochevieja).

Artículo 27. Complemento expendedor/vendedor

Como complemento derivado de la actividad de expendedor-vendedor, se abonara a cada uno de los trabajadores de esta categoría una cantidad anual, susceptible de prorratearse por doceavas partes. Su importe consistirá en:

- Durante el año 2014: 557,63 €.
- Durante el año 2015: 563,76 €

Esta cantidad la percibirán todos los trabajadores que realicen las funciones de Expendedor por ser responsables del manejo de dinero en efectivo y/o por la venta de mercaderías y custodia de bienes de la empresa.

No obstante, se mantendrán a título personal aquellas cantidades que percibieran los trabajadores por su responsabilidad en el manejo de dinero (anterior complemento de quebranto de moneda) y que superasen lo aquí pactado; cantidades que quedaran congeladas hasta que no sean superadas por las acordadas en este artículo.

Este concepto se entiende que es totalmente independiente de los incentivos (comisiones) por ventas que pudieran existir pactados entre la empresa y los trabajadores.

Artículo 28. Plus de festivos y domingos

El trabajo que se preste en festivos y domingos se remunerará con un plus, por jornada trabajada, o la parte proporcional de las horas trabajadas, independientemente de los descansos semanales o compensaciones que legalmente procedan. (Se entiende por festivos, los catorce días señalados en el calendario laboral anual). Su importe será:

- Durante el año 2014: 5,73 €
- Durante el año 2015: 5,79 €

Artículo 29. Plus de distancia

Se abonará un plus de distancia a aquellos trabajadores que entre el límite del caso urbano de su población de residencia, y la ubicación de la estación de servicio exista más de dos kilómetros, fijándose un importe de 0,11 euros por kilómetro y teniendo en cuenta que se contabilizarán todos los que existan de diferencia.

Artículo 30. Pagas extraordinarias

Los trabajadores percibirán, en proporción al tiempo trabajado durante el año, tres gratificaciones extraordinarias, que se abonaran respectivamente:

1. Paga de marzo: Se abonará del 1 al 30 de marzo.
2. Paga de verano: Se abonará del 1 al 30 de junio.
3. Paga de Navidad: Se abonará del 1 al 20 de diciembre.

El importe de cada una de estas pagas será de 30 días de salario base de convenio, más antigüedad.

Artículo 31. Plus refuerzo

El empleado que, a petición de la empresa, voluntariamente accepte efectuar la cobertura de la ausencia justificada de un compañero, percibirá un complemento de 50 euros por turno completo realizado y de 25 euros por medio turno, o en su caso se le compensara con un día y

treballat, respectant-se els acords que puguen haver-hi en aquesta matèria entre les empreses, si aquests són superiors. L'abonament d'aquestes quantitats s'efectuara mensualment.

Article 32. Inaplicació de les condicions de treball previstes en el present conveni

El que disposa el present conveni col·lectiu obliga tots els empresaris i els treballadors inclosos dins del seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de la seua vigència.

Sense perjudici de l'anterior, quan concórreguen causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per un acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per a negociar un conveni col·lectiu segons el que preveu l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, es podrà procedir, amb la realització d'un període de consultes prèvia en els termes de l'article 41.4 del text esmentat, a no aplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en el present conveni col·lectiu, que s'hi troben desplegades o pactades i que afecten alguna de les següents matèries:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i la distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedisquen els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

Es considera que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprén una situació econòmica negativa, en casos com ara l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos o vendes. En tot cas, es considerarà que la disminució és persistent si es produeix durant dos trimestres consecutius respecte al mateix període de l'any anterior.

Es considera que concorren causes tècniques quan es produeixen canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produeixen canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció, i causes productives quan es produïsquen canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat.

Per al tràmit del període de consultes, expressat en el segon paràgraf del present article, en el cas que no hi haja representació legal dels treballadors en l'empresa, aquesta es considerarà atribuïda als sindicats més representatius i amb legitimació per a formar part de la comissió negociadora del present conveni col·lectiu, llevat que els treballadors decidisquen atribuir la seua representació a una comissió integrada per treballadors de la mateixa empresa, elegits conforme preveu l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

Quan el període de consultes finalitze amb un acord, aquest haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seua duració, que no podrà prolongar-se més enllà del moment en què resulte aplicable un nou conveni en l'empresa. Així mateix, l'acord haurà de ser notificat a la comissió paritària del conveni col·lectiu i a l'autoritat laboral.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per a pronunciar-s'hi, a comptar del dia en què la discrepància siga plantejada. Si la comissió paritària del conveni no aconsegueix un acord amb el vot favorable de la majoria dels membres, les parts podran recórrer a sotmetre-les, si així ho fan constar a la comissió paritària del conveni i per a resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides, a la mediació o al compromís previ a l'arbitratge vinculant. Serà la comissió paritària la que, en el termini dels cinc dies següents a la finalització del termini per a resoldre, remetrà les actuacions i la documentació corresponent al Tribunal d'Arbitratge Laboral -TAL (procediment de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana publicat en el DOCV de data 8.7.2010). Si es va optar per l'arbitratge vinculant, el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes.

medio de descanso por cada día trabajado, respetándose los acuerdos que pudieran existir en esta materia entre las empresas, si estos fueran superiores. El abono de estas cantidades se efectuara mensualmente

Artículo 32. Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio

Lo dispuesto en el presente convenio colectivo, obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 82.3 Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos en artículo 41.4 del citado texto, a implicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que se encuentren desarrolladas o pactadas en el mismo y que afecte a alguna de las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos respecto al mismo periodo del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Para el trámite del periodo de consultas, expresado en el segundo párrafo del presente artículo, en el supuesto de no existir representación legal de los trabajadores en la empresa, esta se entenderá atribuïda a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del presente convenio colectivo, salvo que los trabajadores decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme previene el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Quando el periodo de consultas finalice con acuerdo el mismo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse 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 y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Si la Comisión Paritaria del convenio no alcanzara un acuerdo con el voto favorable de la mayoría de sus miembros, las partes podrán recurrir, si así lo hacen constar a la Comisión Paritaria del convenio y para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas, someter las mismas a la mediació o al compromiso previo al arbitraje vinculante. Serà la propia Comisión Paritaria la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver, la que remitirá las actuaciones y documentación correspondiente al Tribunal de Arbitraje Laboral -TAL- (procedimiento de solución extrajudicial de Conflictos laborales de la Comunidad Valenciana publicado en el DOCV de fecha 08.07.2010). Si se optó por el arbitraje vinculante, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas.

CAPÍTOL VI

Jornada de treball, horari, hores extraordinàries i vacances

Article 33. Jornada de treball

1. La jornada laboral anual màxima de treball efectiu serà de 1.776 hores, repartides com a màxim en 250 dies de treball a l'any.

2. La jornada diària de treball (a temps complet) no podrà ser inferior a set hores ni superior a nou hores, respectant-se en tot cas els descansos mínims entre jornades

3. La jornada ací pactada no podrà ser partida excepte l'acord exprés entre empresa i treballador.

4. L'elecció d'un horari o un altre serà decidida per l'empresa.

5. El calendari laboral es fixarà de comú acord entre empresa i treballadors, i s'hi inclouran la jornada diària, la setmanal, les vacances i els quadrants anuals.

6. A aquest fi s'establirà un calendari de manera que un treballador no treballi més de dos diumenges consecutius.

Article 34. Borsa de flexibilitat horària

Les empreses afectades per aquest conveni podran establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any en el deu per cent de la jornada de treball.

Aquesta distribució haurà de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos en la llei, i el treballador haurà de conèixer amb un preavis mínim de cinc dies el dia i l'hora de la prestació de treball resultant.

Article 35. Horari del personal administratiu

El personal administratiu tindrà dotze setmanes de jornada intensiva amb horari de 08:00 h a 15:00 h, ambdós inclusivament, durant el període comprés entre el 21 de juny i el 21 de setembre.

No serà obligatori per a les empreses concedir aquestes setmanes de jornada intensiva simultàniament a tota la plantilla de personal administratiu.

Quan concórreguen circumstàncies especials de força major, les empreses podran adaptar els seus horaris de mutu acord amb els mateixos treballadors.

Així mateix, es respectaran els pactes existents o futurs en aquesta matèria entre treballador i empresari.

Tot el que estableix el present article en matèria de jornada intensiva és aplicable únicament i exclusivament al personal administratiu de les estacions de servei.

Article 36. Descans en jornada continuada

Quan la jornada diària continuada excedisca les sis hores, s'hi establirà un descans de quinze minuts, que es considerarà com a temps de treball efectiu, i que s'haurà de gaudir fora de les hores de més activitat.

Article 37. Vacances

Les vacances seran de trenta dies naturals, que es prendran per tornos rotatius.

Les vacances podran gaudir-se durant tot l'any per qüestions tècniques, organitzatives o productives, i en règim normal preferentment els mesos de juny, juliol, agost i setembre.

Les empreses determinaran el calendari de vacances en els primers mesos de l'any, o en els dos últims mesos de l'any anterior, de comú acord amb els treballadors.

En el cas que el període de vacances coincidisca amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf següent que impossibilita al treballador gaudir-ne, totalment o parcialment, durant l'any natural en què li corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitze la seua incapacitat i sempre que no hagen transcorregut més de diu mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincidisca en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural, o amb el període de suspensió del contracte de treball, previst en l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir de les vacances en una data diferent de la de la incapacitat temporal o de la del gaudi del permís que

CAPÍTULO VI

Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 33. Jornada de trabajo

1. La jornada laboral anual máxima de trabajo efectivo será de 1.776 horas anuales de trabajo efectivo, repartidas como máximo en 250 días de trabajo al año.

2. La jornada diaria de trabajo (a tiempo completo) no podrá ser inferior a 7 horas ni superior a 9 horas, respetándose en todo caso los descansos mínimos entre jornadas

3. La jornada aquí pactada, no podrá ser partida salvo acuerdo expreso entre empresa y trabajador.

4. La elección de uno u otro horario será decidido por la empresa.

5. El Calendario Laboral se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajadores, donde se contemple la jornada diaria, semanal, vacaciones y cuadrantes anuales.

6. A este fin se establecerá un calendario de forma que un trabajador no trabaje más de dos domingos consecutivos.

Artículo 34. Bolsa de flexibilidad horaria

Las empresas afectadas por este convenio podrán establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año en el diez por ciento de la jornada de trabajo

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Artículo 35. Horario del personal administrativo

El personal administrativo disfrutará de doce semanas de jornada intensiva con horario de 08.00 h. a 15.00 h. ambas inclusive, durante el período comprendido entre el 21 de junio y el 21 de septiembre.

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

Cuando concurren circunstancias especiales de fuerza mayor, las empresas podrán adaptar sus horarios de mutuo acuerdo con los propios trabajadores.

Asimismo se respetarán los pactos existentes o futuros en esta materia entre trabajador y empresario.

Todo lo establecido en el presente artículo en materia de jornada intensiva, es de aplicación única y exclusivamente al personal administrativo de las Estaciones de Servicio.

Artículo 36. Descanso en jornada continuada

Cuando la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá durante la misma un descanso de quince minutos, el cual se considerará como tiempo de trabajo efectivo, y que se deberá disfrutar fuera de las horas de mayor actividad.

Artículo 37. Vacaciones

Las vacaciones serán de treinta días naturales, y se tomarán por turnos rotativos.

Las vacaciones podrán disfrutarse durante todo el año por cuestiones técnicas, organizativas o productivas y en régimen normal preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Las empresas determinarán el calendario de vacaciones en los primeros meses del año, o bien en los dos últimos meses del año anterior, de común acuerdo con los trabajadores.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo siguiente, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo, previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute

per aplicació d'aquest precepte li corresponga, quan finalitze el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural a què corresponga.

Article 38. Hores extraordinàries

Tindran la consideració d'hores extraordinàries les que excedisquen la jornada ordinària de treball, siga en còmput diari, setmanal o anual.

Les parts firmants del present conveni creuen convenient establir limitacions quant a la realització d'hores extraordinàries, per la qual cosa:

- Les hores extraordinàries habituals se suprimeixen totalment.
- Les hores extraordinàries estructurals es realitzaran amb caràcter voluntari.
- Les hores extraordinàries de força major seran de realització obligatòria.

Es considerarà com a hora extraordinària estructural la que es realitze per a atendre períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o manteniment.

El valor de l'hora extraordinària s'incrementarà en un 50 % respecte de l'hora ordinària, tant si s'abona econòmicament com si es compensa amb períodes de descans, els quals hauran de gaudir-se, si és el cas, en un termini màxim de tres mesos des de la realització d'aquestes hores.

CAPÍTOL VII

Desplaçaments, dietes, llicències i excedències

Article 39. Desplaçaments i dietes

Els treballadors que per necessitat de l'empresa hagen d'efectuar viatges o desplaçaments a poblacions diferents d'aquella en què radique el seu centre de treball, percebran una dieta la quantia de la qual serà de 12,27 € durant l'any 2014, i de 12,40 € durant l'any 2015, quan facen una menjada fora i pernocten en el seu domicili, i la quantitat de 24,56 € durant l'any 2014 i de 24,83 € durant l'any 2015 quan facen les dos menjades fora.

En els desplaçaments, si el treballador utilitza el seu vehicle se li abonara la quantitat de 0,22 euros per quilòmetre recorregut, tenint en compte la distància que hi haja entre el centre de treball i el lloc on es desplaça.

Si el desplaçament s'efectua amb transport públic, el treballador haurà de justificar la quantitat abonada, l'import de la qual li serà satisfet per l'empresa.

Article 40. Permís per maternitat

Els treballadors i treballadores tindran els drets reconeguts per la llei en aquesta matèria. En el cas que demanen una excedència per un termini màxim de tres anys, hauran de sol·licitar la reincorporació amb un mes d'antelació respecte a la data de finalització de l'excedència, i l'empresa haurà d'acceptar-la amb tots els drets reconeguts en el moment de la seua concessió.

Article 41. Permisos

1. Retribuïts. El treballador, avisant amb la possible antelació, i justificant-ho adequadament, podrà faltar o absentar-se del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i durant el temps màxim que a continuació s'exposa:

A) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o de parelles de fet registrades legalment.

B) Quatre dies per naixement de fill o per defunció, accident o malaltia greu o hospitalització de parents fins al tercer grau d'afinitat o consanguinitat. Quan el treballador necessite fer algun desplaçament a aquest efecte a una localitat distinta d'aquella on tinga la seua residència habitual que hi diste almenys 150 km, s'ampliara en un dia més; i s'ampliarà un altre dia quan el desplaçament siga superior a 350 km, i un dia més quan el desplaçament siga superior a 450 km.

C) Un dia per trasllat de domicili habitual.

D) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, degudament justificat.

E) Un dia per matrimoni de pares, fills, germans o cunyats, que s'augmentarà a un dia més si l'esdeveniment és fora de la província.

del permiso que por aplicació de dicho precepte le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponde.

Artículo 38. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria de trabajo, ya sea en cómputo diario, semanal o anual.

Las partes firmantes del presente convenio creen conveniente establecer limitaciones en cuanto a la realización de horas extraordinarias se refiere, por lo que:

- Las horas extraordinarias habituales se suprimen totalmente.
- Las horas extraordinarias estructurales se realizarán con carácter voluntario.
- Las horas extraordinarias de fuerza mayor serán de realización obligatoria.

Se entenderá como hora extraordinaria estructural, aquellas que se realizan para atender períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o mantenimiento.

El valor de la hora extraordinaria se verá incrementado en un 50 % respecto de la hora ordinaria, tanto si se abona económicamente, como si se compensa con períodos de descanso, debiéndose disfrutar estos, en su caso, en un plazo máximo de tres meses desde la realización de tales horas.

CAPÍTULO VII

Desplazamientos, dietas, licencias y excedencias

Artículo 39. Desplazamientos y dietas

Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquella en la que radique su centro de trabajo, percibirán una dieta cuya cuantía será de 12,27 € durante el año 2014, y de 12,40 € durante el año 2015, cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio y la cantidad de 24,56 € durante el año 2014, y 24,83 € durante el año 2015, cuando realicen las dos comidas fuera.

En los desplazamientos, si el trabajador utiliza su propio vehículo se le abonara, la cantidad de 0,22 euros por kilómetro recorrido, teniendo en cuenta la distancia que exista entre el centro de trabajo y el lugar donde se desplaza.

Si el desplazamiento se efectúa por medio del transporte público, el trabajador deberá justificar la cantidad abonada, cuyo importe le será satisfecho por la empresa.

Artículo 40. Permiso por maternidad

Los/las trabajadores/as, tendrá los derechos reconocidos por la ley en esta materia. En el supuesto de que pida una excedencia por un plazo máximo de tres años, deberá solicitar la reincorporación con un mes de antelación a la fecha de la finalización de la misma y la empresa deberá aceptarla con todos los derechos reconocidos en el momento de su concesión.

Artículo 41. Permisos

1. Retribuidos: El trabajador, avisando con la posible antelación, y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a su remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se expone:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio o de parejas de hecho registradas legalmente.

B) Cuatro días, por nacimiento de hijo o por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el tercer grado de afinidad o consanguinidad. Cuando el trabajador necesite realizar algún desplazamiento al efecto a localidad distinta aquella donde tenga su residencia habitual que diste al menos 150 km. Se ampliara en un día más, otro día más cuando el desplazamiento sea superior a 350 km, ampliable a otro día más cuando el desplazamiento sea superior a 450 km.

C) Un día por traslado de domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debidamente justificado.

E) Un día por matrimonio de padres, hijos, hermanos o cuñados, siendo un día más si el acontecimiento es fuera de la provincia.

F) Pel temps indispensable i necessari per a acudir a consulta mèdica, sempre que es justifique adequadament.

G) Un dia laborable dins de l'any natural de descans per a tots els treballadors afectats pel present conveni, que es gaudirà amb l'acord previ entre empresa i treballador, preferentment en període vacacional, Nadal i Setmana Santa, tenint en compte les exigències productives, tècniques i organitzatives.

H) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència al treball, que podran dividir en dos fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

La dona, per voluntat seua, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat, o acumular-lo en jornades completes, amb l'acord amb l'empresari, respectant, en tot cas, el que s'haja establert en aquella.

Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en el cas que ambdós treballen.

I) Qui, per raons de guarda legal, tinga directament al seu càrrec un menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre almenys un huité i un màxim de la mitat de duració d'aquella.

2. No retribuïts. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior d'aquest article, en els casos previstos en l'apartat B) el treballador tindrà dret, a més, a una llicència de tres dies sense remuneració, que haurà d'ampliar-se a quatre dies, així mateix sense remuneració, en el cas d'haver de desplaçar-se a aquest efecte a una localitat diferent d'aquella on tinga la seua residència habitual.

Article 42. Excedències

1. Excedència voluntària. El treballador amb una antiguitat en l'empresa de com a mínim un any tindrà dret que se li reconega la situació d'excedència voluntària per un període mínim de dos anys i no més gran de cinc.

Per a acollir-se a una altra excedència voluntària, el treballador haurà de cobrir un nou període almenys de quatre anys de servei efectiu en l'empresa.

L'excedència voluntària es considerarà sempre concedida sense dret a percebre cap retribució de l'empresa i no comptarà a cap efecte.

El temps d'excedència no podrà ser utilitzat per a prestar servei en una empresa semblant o que implique concurrència. En cas d'incompliment d'aquesta norma, es considerarà que es rescindeix voluntàriament el contracte laboral, amb tots els seus drets.

La reincorporació haurà de ser sol·licitada amb un escrit amb un mes d'antelació respecte a la data de la finalització de l'excedència. Si la sol·licitud es fa abans que transcorrega el primer any d'excedència, la reincorporació del treballador serà automàtica amb tots els drets reconeguts a la inici de l'excedència, en la seua antiga categoria o una de semblant, si hi ha vacant, o en un lloc de categoria inferior fins que aquesta es produïska. Si la reincorporació se sol·licita transcorregut el primer any, el treballador només tindrà un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o semblant categoria a la seua que hi haja o es produïsqen en l'empresa.

En els llocs de lliure designació de l'empresa, aquesta determinarà, quan el treballador reingresse, si torna a ocupar el lloc que tenia confiat amb anterioritat a l'excedència o si li n'adjudica un altre distint.

La petició d'excedència haurà de ser formulada per escrit, i haurà de ser resolta durant els trenta dies següents a la presentació, atenent-se dins de les possibilitats que permeten les necessitats del servei.

En cap cas el nombre d'excedents podrà sobrepassar el 5 per cent de la plantilla de cada centre de treball, i les fraccions es comptaran per unitat. En empreses de fins a cinquanta treballadors, podran acollir-se com a màxim a l'excedència tres treballadors.

En el cas de tancament de l'empresa, aquesta s'obliga a cridar tots els treballadors que es troben en situació d'excedència a l'efecte que es reincorporen als seus llocs de treball.

2. Excedència per atenció de fills. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a l'atenció de cada fill, tant quan ho siga per naturalesa com per adopció, o en els

F) Por el tiempo indispensable y necesario para acudir a consulta médica, siempre que se justifique adecuadamente.

G) Un día laborable dentro del año natural de descanso, para todos los trabajadores afectados por el presente convenio, que disfrutará previo acuerdo entre empresa y trabajador, preferentemente en período vacacional, Navidad y Semana Santa, teniendo en cuenta las exigencias productivas, técnicas y organizativas.

H) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al 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 acumularlo en jornadas completas, por acuerdo con el empresario respetando, en todo caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

I) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuïda, 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 aquella.

2. No retribuidos: Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior de este artículo, en los casos previstos en el apartado B) del mismo, el trabajador tendrá además derecho a una licencia de tres días sin remuneración, que deberá ampliarse a cuatro días, asimismo sin remuneración, en el supuesto de tener que desplazarse el trabajador al efecto a localización distinta de aquella donde tenga su residencia habitual.

Artículo 42. Excedencias

1. Excedencia voluntaria. El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de dos años y no mayor a cinco.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período al menos de cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

La excedencia voluntaria se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa ni se computará a ningún efecto.

El tiempo de excedencia no podrá ser utilizado para prestar servicio en empresa similar o que implique concurrència. En caso de incumplimiento de esta norma, se entenderá que se rescinde voluntariamente el contrato laboral, con todos sus derechos.

La reincorporación deberá ser solicitada por escrito con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia. Si la solicitud se insta antes de que transcurra el primer año de excedencia, la reincorporación del trabajador será automática con todos los derechos reconocidos a la iniciación de la misma, bien en su antigua categoría o similar, si existiese vacante, bien en puesto de inferior categoría hasta que esta se produzca. Si la reincorporación se solicita transcurrida el primer año, el trabajador solamente tendrá un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiere o se produjere en la empresa.

En los puestos de libre designación de la empresa, esta determinará a su reingreso, si el trabajador vuelve a ocupar el puesto que tenía confiado con anterioridad a la excedencia o si le adjudica otro distinto.

La petición de excedencia deberá ser formulada por escrito, debiendo ser resuelta dentro de los treinta días desde su presentación, atendiéndose dentro de las posibilidades que permitan las necesidades del servicio.

En ningún caso, el número de excedentes podrá rebasar el 5 por ciento de la plantilla de cada centro de trabajo, computándose las fracciones por unidad. En empresas de hasta 50 trabajadores, podrán acogerse como máximo a la excedencia tres trabajadores.

En el supuesto de cierre de la empresa, esta se obliga a llamar a todos los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia a efectos de que se reincorporen a sus puestos de trabajo.

2. Excedencia por cuidado de hijos. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza,

casos d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguen provisionals, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

3. Excedència per atenció d'un familiar. També tindran dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, els treballadors per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no puga valdre's per si mateix i no exercisca una activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat, el període de duració de la qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant done dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest posarà fi al que, si és el cas, es gaudeix.

El període en què el treballador estiga en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest article comptarà als efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació en els quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seua reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva es refereix a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan el treballador forme part d'una família que tinga reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de quinze mesos quan es tracte d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de dihuit mesos si es tracta de categoria especial.

CAPÍTOL VIII *Condicions socials*

Article 43. Roba de treball

Les empreses estan obligades a proporcionar als seus treballadors roba de treball en el nombre i la forma següents:

- Dos uniformes d'estiu i dos d'hivern.
- Dos parells de sabates anuals.
- Una peça d'abric cada dos anys.

En els centres de treball que no tinguen marquesines protectores per a la pluja, es dotarà els treballadors que presten serveis en l'exterior de roba impermeable.

La roba de treball serà d'ús individual i es considerarà pertanyent a l'empresa fins a la seua caducitat en els temps indicats, i haurà de ser utilitzada exclusivament per al servei de l'empresa.

Article 44. Assegurança d'invalidesa i mort

Durant la vigència del conveni, les pòlisses de les assegurances d'accidents ja contractades o que contracten les empreses per a cobrir la responsabilitat en els casos d'invalidesa o mort, hauran de garantir, en cas de mort, 24.555,90 euros, i en cas d'invalidesa 26.602,22 euros.

Els riscos que es produïsquen derivats d'accident en ocasió o com a conseqüència del treball es cobriran d'acord amb el desglossament següent:

Primer: mort, 24.555,90 euros.

Segon: gran invalidesa, 26.602,22 euros.

Tercer: invalidesa absoluta per a qualsevol tipus d'activitat remunerada, 26.602,22 euros.

Quart: invalidesa total que incapacite per a l'exercici del treball habitual, 26.602,22 euros.

Produïda la contractació o la renovació de la pòlissa, l'empresa haurà de facilitar una fotocòpia a cada treballador en el termini de dos mesos.

como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

3. Excedencia por cuidado de un familiar. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores que para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

CAPÍTULO VIII *Condiciones sociales*

Artículo 43. Prendas de trabajo

Las empresas vienen obligadas a proporcionar a sus trabajadores prendas de trabajo en el número y forma siguiente:

- Dos uniformes de verano y dos de invierno.
- Dos pares de zapatos anuales.
- Una prenda de abrigo cada dos años.

En los centros de trabajo que no cuenten con marquesinas protectoras para la lluvia, se dotará a los trabajadores que presten sus servicios en el exterior, con prendas impermeables.

Las prendas de trabajo serán de uso individual y se considerarán como pertenecientes a la empresa hasta su caducidad en los tiempos que se expresa, debiendo ser utilizadas exclusivamente para el servicio de la misma.

Artículo 44. Seguro de invalidez y muerte

Durante la vigencia del convenio las pólizas de los seguros de accidentes ya contratados o que se contraten por las empresas para cubrir la responsabilidad en los casos de invalidez o muerte, deberán garantizar, en caso de muerte: 24.555,90 euros, y en caso de invalidez: 26.602,22 euros.

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

Primero: muerte, 24.555,90 euros.

Segundo: gran invalidez, 26.602,22 euros.

Tercero: invalidez absoluta para cualquier tipo de actividad remunerada, 26.602,22 euros.

Cuarto: invalidez total que le incapacite para el ejercicio de su trabajo habitual, 26.602,22 euros.

Producida la contratación o la renovación de la póliza, la empresa deberá facilitar una fotocopia a cada trabajador en el plazo de dos meses.

Article 45. Seguretat social

En els casos d'incapacitat temporal per al treball motivada per un accident, les empreses afectades per aquest conveni es comprometen a completar les prestacions de la Seguretat Social fins a arribar a l'import del salari real del treballador que siga baixa per aquest motiu.

En el cas d'incapacitat temporal per malaltia amb hospitalització, les empreses complementaran fins al 100 per cent durant els quinze primers dies de l'hospitalització.

Article 46. Pluriocupació

Els firmants del present conveni estimen convenient eradicar la pluriocupació com a regla general.

En aquest sentit, les empreses no duren a terme contractacions de treball a persones que estiguen contractades a jornada completa en una altra empresa. Sí que podran fer-ho, no obstant això, quan la contractació s'efectue en jornada a temps parcial, sempre que en conjunt no supere la jornada ordinària de treball.

Article 47. Cursos de formació professional i comitè paritari

1. Les parts firmants del present conveni s'adhereixen a l'acord nacional de formació contínua que estiga en vigor durant la vigència d'aquest conveni subscrit per les confederacions empresarials i sindicals, així com, si és el cas, als possibles acords a què s'arribe en la Comissió Paritària de Formació Professional Contínua per al Sector d'Estacions de Servei de la Comunitat Valenciana.

Les empreses assumiran a càrrec seu el 50 per cent de l'import del temps que els seus treballadors dediquen a la formació contínua, així com de les despeses i de les dietes, si és el cas.

2. Les empreses podran organitzar cursos de formació i perfeccionament del personal amb caràcter gratuït, a fi d'aconseguir la seua promoció professional, d'acord amb les últimes disposicions en matèria formativa.

3. Es constituirà un comitè paritari format per quatre representants de les empreses i quatre dels treballadors l'objecte del qual serà elaborar plans de formació professional destinats a adequar tecnologies i facilitar la formació professional.

Seràn funcions d'aquest comitè paritari:

a) Realitzar, per si mateix o per mitjà d'entitats especialitzades, estudis de caràcter projectiu respecte de les necessitats de mà d'obra en el sector d'estacions de servei i les seues qualificacions corresponents.

b) Proposar i executar accions formatives en les seues diverses modalitats i nivells, siga amb programes que puguen impartir-se en els centres de formació d'empresa, o els que en el futur puguen constituir-se, així com a través dels programes nacionals o internacionals desenvolupats pels organismes competents.

c) Col·laborar, segons les pròpies possibilitats, o per mitjà d'entitats especialitzades, en el diagnòstic i el disseny de programes puntuals de formació d'empresa, tenint en compte les especificacions genèriques o individuals dels treballadors afectats.

d) Coordinar i fer el seguiment de la formació en pràctiques dels alumnes que siguen rebuts per les empreses en el marc dels acords firmats en l'àmbit sectorial o d'empresa.

e) Avaluar de manera continuada totes les actuacions empreses, a fi de revisar les orientacions, promoure noves activitats i actualitzar la definició dels objectius de la formació professional.

4. Formació. Les organitzacions firmants del conveni subscriuen en tots els termes el III Acord Nacional de Formació Contínua en els àmbits funcional i territorial del conveni com a millor forma d'organitzar i gestionar les iniciatives formatives que es promoguen en el sector.

També, en els termes del III Acord Nacional de Formació Contínua, constitueixen la Comissió Paritària Sectorial de Formació Contínua, que estarà constituïda per huit membres: quatre representants de les empreses i quatre representants en total, a distribuir entre UGT i de CCOO.

Article 48. Conciliació de la vida familiar i laboral

Les organitzacions firmants del present conveni garantiran el dret d'igualtat i no-discriminació i difondran la legislació vigent relativa a la Llei 39/1999, de Conciliació de la Vida Familiar i Laboral, en la qual es reconeixen els drets que a continuació es ressenyen:

Artículo 45. Seguridad social

En los casos de incapacidad temporal para el trabajo, motivada por accidente, las empresas afectadas por este convenio se comprometen a completar las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el importe del salario real del trabajador que cause baja por este motivo.

En el caso de incapacidad temporal por enfermedad con hospitalización, las empresas complementarán hasta el 100 por ciento, durante los quince primeros días de dicha hospitalización.

Artículo 46. 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 que estén contratadas a jornada completa en otra empresa. Sí podrán hacerlo, sin embargo, cuando dicha contratación se efectúe en jornada a tiempo parcial, siempre que en conjunto no supere la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 47. Cursos de formación profesional y Comité Paritario

1. Las partes firmantes del presente convenio se adhieren al Acuerdo Nacional de Formación Continua, que esté en vigor durante la vigencia de este convenio, suscrito por las confederaciones empresariales y sindicales, así como, en su caso, a los posibles acuerdos a los que se llegue en la Comisión Paritaria de Formación Profesional Continua para el sector de Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana.

Las empresas asumirán a su cargo el 50% del importe del tiempo que sus trabajadores dediquen a dicha formación continua, así como de los gastos y de las dietas, en su caso.

2. Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de conseguir su promoción profesional, a tenor de las últimas disposiciones en materia formativa.

3. Se constituirá un Comité Paritario formado por cuatro representantes de las empresas y cuatro de los trabajadores cuyo objeto será el de elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar tecnologías y facilitar la formación profesional.

Serán funciones de este Comité Paritario:

a) Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el sector de estaciones de servicio y sus correspondientes cualificaciones.

b) Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de empresa, o los que en el futuro puedan constituirse, así como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por los organismos competentes.

c) Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación de empresa, teniendo en cuenta las especificaciones genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

d) Coordinar y seguir el desarrollo de formación en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o de empresas.

e) Evaluar de manera continuada todas las actuaciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades, y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

4. Formación. Las organizaciones firmantes del convenio suscriben en todos sus términos el III 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 III Acuerdo Nacional de Formación Continua, constituyen la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua que estará constituida por ocho miembros, cuatro representantes de las empresas y cuatro representantes en total a distribuir entre UGT y de CC.OO.

Artículo 48. Conciliación de la vida familiar y laboral

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

- Permisos retribuïts.
- Reducció de jornades per permisos laborals.
- Excedències per atenció de familiars.
- Suspensió amb reserva del lloc de treball
- Suspensió amb reserva de lloc de treball en els casos de risc contra l'embaràs.
- Extinció del contracte de treball.
- Protecció a la maternitat.
- Naixement de fill i filles prematurs que requerisquen hospitalització.
- Vacances: si les vacances programades prèviament coincideixen amb el descans per maternitat, se'n canviarà la data i de mutu acord es fixarà la data de gaudi en altres dates durant l'any natural, i si no és possible, quan finalitze el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural a què corresponga.

CAPÍTOL IX *Drets sindicals*

Article 49. Drets sindicals

Els treballadors tindran dret a elegir un representant per estació de servei, sempre que la plantilla tinga entre sis i deu treballadors, amb els drets reconeguts als delegats de personal en la legislació vigent. Els delegats de personal i els membres del comitè d'empresa podran acumular en un d'ells les hores sindicals dels altres, i hauran de comunicar-ho prèviament a l'empresa. L'acumulació de les hores haurà de fer-se per anys.

Les empreses afectades per aquest conveni reconeixen com a interlocutors naturals en el tractament i la substanciació de les relacions laborals les centrals sindicals implantades. Als efectes previstos en el present conveni, les empreses afectades pel conveni respectaran el dret de tots els treballadors a sindicarse lliurement i a no discriminar i fer dependre l'ocupació del treballador a la condició que no s'afilie o renunci a la seua afiliació sindical.

Es concedeixen les hores necessàries per als delegats i membres del comitè d'empresa a l'efecte de la negociació col·lectiva.

Les centrals sindicals firmants donaran a conèixer a la representació legal de la part econòmica els representants provincials d'aquestes centrals, els quals tindran un crèdit de trenta hores mensuals per a la seua activitat sindical relacionada amb l'administració del conveni, independentment de les hores sindicals a què tinguen dret els delegats de personal o membres del comitè d'empresa.

El cost econòmic de les hores sindicals haurà de fer-lo efectiu la Federació Mediterrània d'Estacions de Servei.

CAPÍTOL X *Prevenió de riscos laborals*

Article 50. Seguretat i higiene

En les estacions de servei s'elegirà un delegat de prevenció, d'acord amb el que disposa la Llei de Prevenció de Riscos Laborals. La designació dels delegats de prevenció a què fa referència la Llei 31/1995, de 8 de novembre, serà realitzada pels representants dels treballadors d'entre la totalitat de la plantilla, els quals, per a la realització d'aquestes funcions, disposaran del crèdit horari que els siga concedit expressament pels representants legals dels treballadors.

Com a mínim, s'efectuarà una revisió mèdica anual a tots els treballadors de cada estació de servei, amb una anàlisi de plom en la sang i repercussió de les noves gasolines i productes carburants, així com aquelles proves específiques que es determinen necessàries en les avaluacions de riscos, sempre que el treballador ho sol·licite o de la seua autorització.

Es crearà una comissió de salut laboral la composició de la qual serà paritària. Per al nomenament de la representació dels treballadors es mantindrà l'índex de representativitat que cada central sindical tinga en el sector d'estacions de servei i en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

La comissió no excedirà de huit membres, quatre d'ells en representació dels treballadors, quatre en representació de les empreses, i

- Permisos retribuidos.
- Reducción de jornadas por permisos laborales.
- Excedencias por cuidado de familiares.
- Suspensión con reserva del puesto de trabajo
- Suspensión reserva de puesto de trabajo en los supuestos de riesgo contra el embarazo.
- Extinción del contrato de trabajo.
- Protección a la maternidad.
- Nacimiento de hijo e hijas prematuros que requieran hospitalización.
- Vacaciones: de coincidir las vacaciones programadas previamente con el descanso por maternidad, se cambiará la fecha y de mutuo acuerdo se fijará la fecha de disfrute en otras fechas dentro del año natural y si no fuera posible, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponde.

CAPÍTULO IX *Derechos sindicales*

Artículo 49. Derechos sindicales

Los trabajadores tendrán derecho a elegir, un representante por estación de servicio, siempre que la plantilla de esta cuenta entre seis y diez trabajadores, con los derechos reconocidos a los delegados de personal en la legislación vigente. Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa podrán acumular en uno de ellos las horas sindicales de los demás, debiendo comunicarlo previamente a la Empresa. La acumulación de las horas deberá hacerse por años.

Las empresas afectadas por este convenio reconocen como interlocutores naturales en el tratamiento y substanciación de las relaciones laborales a las centrales sindicales implantadas. A los efectos previstos en el presente convenio, las empresas afectadas por el mismo respetarán el derecho de todos los trabajadores a 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 del comitè de empresa a los efectos de la negociación colectiva.

Las centrales sindicales firmantes darán a conocer a la representación legal de la parte económica, los representantes provinciales de dichas centrales, los cuales ostentarán un crédito de 30 horas mensuales para su actividad sindical, relacionada con la administración del convenio, independientemente de las horas sindicales a que tengan derecho los delegados de personal o miembros del comitè de empresa.

El coste económico de las horas sindicales, deberá hacerlo efectivo la Federación Mediterránea de Estaciones de Servicio.

CAPÍTULO X *Prevención de riesgos laborales*

Artículo 50. Seguridad e higiene

En las Estaciones de servicio se elegirá un Delegado de Prevención, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La designación de los delegados de Prevención a los que hace referencia la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, será realizada por los representantes de los trabajadores de entre la totalidad de la plantilla, los cuales, para la realización de estas funciones, dispondrán del crédito horario que les sea concedido expresamente por los representantes legales de los trabajadores.

Como mínimo se efectuará una revisión médica anual a todos los trabajadores de cada estación de Servicio, con análisis de plomo en la sangre y repercusión de las nuevas gasolinas y productos carburantes, así como aquellas pruebas específicas que se determinen necesarias en las evaluaciones de riesgos, siempre que el trabajador lo solicite o de su autorización.

Se creará una comisión de salud laboral cuya composición será paritaria. Para el nombramiento de la representación de los trabajadores se mantendrá el índice de representatividad que cada central sindical ostente en el sector de estaciones de servicio y en el ámbito de la Comunidad Valenciana.

La comisión no excederá de ocho miembros, cuatro de ellos en representación de los trabajadores, cuatro en representación de las

un metge especialista, amb veu però sense vot, nomenat de mutu acord per les parts.

Ambdós representacions es comprometen a mantindre reunions periòdiques trimestrals, prèvia convocatòria de qualsevol de les parts amb quinze dies d'antelació.

Les funcions bàsiques de la comissió de salut laboral tindran com a objectius prioritaris:

1. Promoure l'observança de les disposicions legals vigents per a la prevenció dels riscos professionals en les estacions de servei.

2. Prestar assessorament a les empreses per a evitar i/o reduir els riscos que atempten contra la integritat física i la salut dels treballadors.

3. Donar a conèixer les normes i els procediments que en matèria de seguretat i higiene dicten els organismes especialitzats en aquesta matèria.

4. Ser informat sobre els resultats estadístics dels reconeixements mèdics que es realitzen en aquest sector.

Article 51. Penositat

Els treballs de neteja en l'interior dels tancs, calderes o dipòsits dedicats a l'emmagatzematge de carburants no podran ser exercits per personal inclòs en el present conveni col·lectiu, a excepció de la neteja d'arquetes.

En compliment del deure de coordinació d'activitats preventives, les empreses vigilaran que les encarregades de realitzar aquests treballs ho facen amb les degudes condicions de seguretat.

Article 52. Salut laboral

L'empresa haurà de proporcionar al treballador tots els equips de protecció individual que siguin necessaris i adequats per a garantir la seguretat i la salut dels treballadors.

Article 53. Seguretat en les estacions de servei i establiments de venda de carburant al detall o qualsevol altra modalitat

S'acorda l'aplicació gradual de les següents mesures de seguretat a les estacions de servei i als establiments de venda de carburant, tant si és al detall com si ho és sota qualsevol altra modalitat:

Primer. Torn de treball diürn (segons conveni).

A) Connexió amb centrals d'alarma.

Es tracta de pulsadors o altres mitjans d'accionament fàcil dels senyals d'alarma connectats a una central receptiva d'alarmes, aliena o pròpia, que hauran d'ajustar-se en el seu funcionament al que estableixen els articles 46, 48 i 49 del Reglament de Seguretat Privada, i reunir els requisits que s'estableixen en l'apartat 6.2 de l'annex de l'esmentat reglament.

B) Circuit de vídeo gravació.

Consisteix en la instal·lació d'equips o sistemes de captació i registre, amb capacitat per a obtenir les imatges, de les incidències que puguen produir-se tant en l'interior com en l'exterior de les estacions de servei, i especialment dels autors de delictes contra les persones i contra la propietat, en els termes, quant a funcionament i utilització, establits en l'article 120.1.a del Reglament de Seguretat Privada.

Segon. Torn de treball nocturn (segons conveni).

Adicionalment a les mesures a adoptar en el torn de dia, i amb caràcter alternatiu, s'optarà per qualsevol dels següents:

1. Servei de vigilant de seguretat.

2. Com a mínim, s'empraran dos persones per torn.

3. Recinte de seguretat per a caixa de cobrament nocturn.

Aquesta mesura opcional i addicional a les establides per al torn de dia pretén protegir l'empleat en el seu treball solitari en el torn de nit del risc d'un eventual delictes en l'establiment per mitjà de l'aïllament en una zona de treball d'accés restringit i degudament protegida.

4. Zona restringida exclusivament de caixa. Es denomina així la zona on estiguen ubicats els comandaments i els controls dels aparells assortidors de l'estació de servei i on es realitza l'operació de cobrament als clients. L'accés a aquesta zona estarà tancat al públic durant l'horari nocturn, llevat que el treballador estiga acompanyat d'un altre expenedor o vigilant de seguretat.

empresas, y un médico especialista, con voz pero sin voto, nombrado de mutuo acuerdo por las partes.

Ambas representaciones se comprometen a mantener reuniones periódicas trimestrales, previa convocatoria de cualquiera de las partes con quince días de antelación.

Las funciones básicas de la Comisión de Salud Laboral tendrán como objetivos prioritarios:

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

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

3. Dar a conocer las normas y procedimientos que en materia de Seguridad e Higiene dicten los organismos especializados en esta materia.

4. Ser informado sobre los resultados estadísticos de los reconocimientos médicos que realicen en este sector.

Artículo 51. Penosidad

Los trabajos de limpieza en el interior de los tanques, calderas o depósitos, dedicados al almacenamiento de carburantes, no podrán ser desempeñados por personal incluido en el presente convenio colectivo, a excepción de la limpieza de arquetas.

En cumplimiento del deber de coordinación de actividades preventivas, las empresas vigilarán que las encargadas de realizar estos trabajos, lo hagan con las debidas condiciones de seguridad.

Artículo 52. Salud laboral

La empresa deberá proporcionar al trabajador todos aquellos equipos de protección individual que sean necesarios y adecuados para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 53. Seguridad en las estaciones de servicio y establecimientos de venta de carburante al por menor o cualquier otra modalidad

Se acuerda la aplicación paulatina de las siguientes medidas de seguridad en las Estaciones de Servicio y en los Establecimientos de venta de carburante, tanto si es al por menor, como si lo es bajo cualquier otra modalidad:

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 propiedad, 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.

Estarà dotada d'una finestreta de transaccions, tipus túnel, safata de vaivé o safata giratòria amb dispositiu de seguretat que permeten adequadament les dispensacions als clients. S'expenderan quantitats exactes a l'efecte de no efectuar devolucions de canvi.

Entre la posició del client i l'expendedor hi haurà un vidre de seguretat resistent a armes curtes, d'un gruix mínim de 18 mm que protegisca d'un hipotètic tir perpendicular en la zona de treball. Aquest vidre se sostindrà sobre un mur de maçoneria de formigó o rajola massissa de 15 cm de gruix.

La resta del tancament de l'edifici on estiga allotjat el recinte de caixa estarà construït amb materials resistents a actes vandàlics que traven l'entrada per la força.

5. Zona d'accés al públic en torn de nit: es tracta de limitar l'accés del públic a l'àrea d'ompliment i lavabos.

Aquestes restriccions no seran procedents quan l'estació dispose de dos o més expenedors o de vigilant de seguretat.

Tercer. La dotació d'aquestes mesures no suposarà en cap cas una disminució de les ja establides, que persistiran amb caràcter obligatori i podran ser millorades.

Quart. L'aplicació d'aquest article serà obligatòria per a les noves estacions de servei i per a les ja existents, i s'hi hauran d'adaptar en un termini de diu mesos a comptar de la data de la firma del present conveni (4.03.2010).

Article 54. Assetjament moral i sexual

Es considerarà assetjament sexual la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, o de crear un entorn laboral intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, o quan la conducta s'utilitze de forma explícita o implícita en les decisions que tinguen efecte sobre l'ocupació.

Així mateix, es considerarà assetjament moral la situació de fustigació que pateix un treballador o treballadora sobre els quals s'exerceixen conductes de violència psicològica.

Dins del dret dels treballadors i treballadores a ser tractats amb la deguda dignitat es troba evitar conductes que suposen l'assetjament tant de naturalesa sexual com moral en el treball.

A aquest efecte, els empresaris, a fi d'establir un entorn laboral lliure de comportaments indesitjats de naturalesa sexual o moral, realitzaran un seguiment d'aquests fets, si succeeixen, i els donaran una resposta eficaç, adoptant les mesures oportunes, entre les quals procedir a l'obertura de l'expedient informatiu corresponent. Així mateix, juntament amb els representants legals dels treballadors, procurarà la creació de procediments d'actuació amb la finalitat d'evitar que es produïsquen aquestes situacions.

El procediment intern i informal s'iniciarà amb la denúncia de l'assetjament davant de l'empresari. Els fets es comunicaran immediatament a la representació legal dels treballadors, si així ho sol·licita el treballador o treballadora afectats, i aquestes queixes podran ser canalitzades a través dels representants.

S'obrirà un expedient informatiu encaminat a aclarir els fets i a impedir-ne la continuïtat, si és el cas, i a aquest efecte s'articularen les mesures pertinents.

En l'expedient informatiu tindran audiència tots els interessats, i es practican totes les diligències que puguin considerar-se procedents a l'elucidació dels fets.

Durant aquest procés, que serà substanciat en el termini més breu possible, tots els actuants guardaran absoluta confidencialitat i reserva a fi d'evitar que això afecte la intimitat i l'honorabilitat de les persones.

La comissió paritària del conveni queda facultada per a adequar aquesta disposició a la normativa, tant legal com convencional, que sobrevinga en aquesta matèria i a vetlar pel seu compliment.

Article 55. Violència de gènere

En els casos de treballadores víctimes de violència de gènere, caldrà ajustar-se al que disposa la legislació vigent.

Perquè les treballadores víctimes coneguen i puguin exercir els drets que la llei estableix, hauran d'acreditar la situació davant de l'empresari en la forma establida legalment, és a dir per mitjà de l'ordre de protecció dictada pel jutge a favor de la víctima, o excepcionalment amb l'informe del Ministeri Fiscal que indique l'existència d'indícis que la

Estarà dotada de una ventanilla de transaccions, tipo túnel, bandeja de vaivén o bandeja giratoria con seguro que permitan adecuadamente las dispensaciones a los clientes. Se expendrán 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 vigilancia de seguridad.

Tercero. La dotación de estas medidas, en ningún caso supondrá una disminución de las ya establecidas, que persistirán con carácter obligatorio y podrán ser mejoradas.

Cuarto. La aplicación de este artículo será obligatoria para las nuevas Estaciones de Servicio y para las ya existentes, deberán adaptarse a ellas en un plazo de dieciocho meses, a contar desde la fecha de la firma del presente convenio (4.03.2010).

Artículo 54. Acoso moral y sexual

Se entenderá por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, o de crear un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, o que dicha conducta se utilice de forma explícita o implícita en las decisiones que tengan efecto sobre el empleo.

Asimismo, se entenderá por acoso moral la situación de hostigamiento que sufre un trabajador o trabajadora sobre los que se ejercen conductas de violencia psicológica.

Dentro del derecho de los trabajadores y trabajadoras a ser tratados con la debida dignidad está el evitar conductas que supongan el acoso tanto de naturaleza sexual o moral en el trabajo.

A tal efecto, los empresarios, al objeto de establecer un entorno laboral libre de comportamientos indeseados de naturaleza sexual o moral realizarán un seguimiento de estos hechos, si suceden, dando una respuesta eficaz, adoptando las medidas oportunas y, entre otras, procediendo a la apertura del correspondiente expediente informativo. Asimismo, junto con los representantes legales de los trabajadores, procurará la creación de procedimientos de actuación con la finalidad de evitar que se produzcan tales situaciones.

El procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia del acoso ante el empresario. Los hechos se pondrán en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores, si así lo solicitase el trabajador o trabajadora afectada, pudiendo ser canalizadas estas quejas a través de tales representantes.

En el expediente informativo que se abra encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad, en su caso, de los mismos, para lo que se articulen medidas a tal efecto.

En el expediente informativo tendrán audiencia todos los interesados, y se practicarán cuantas diligencias puedan considerarse procedentes a la elucidación de los hechos.

Durante este proceso, que será sustanciado en el más breve plazo posible, todos los actuantes guardarán absoluta confidencialidad y reserva a fin de evitar que ello afecte a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La comisión paritaria del convenio queda facultada para adecuar esta disposición a la normativa, tanto legal como convencional, que sobrevinga en esta materia y a velar por el cumplimiento de la misma.

Artículo 55. Violencia de género

En los supuestos de trabajadoras víctimas de violencia de género, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Para que las mujeres trabajadoras víctimas conozcan y puedan ejercer los derechos que la Ley establece, deberán acreditar tal situación ante el empresario en la forma establecida legalmente, es decir, mediante la orden de protección dictada por el Juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del ministerio fiscal que indique la

demandant és víctima de violència de gènere fins que es dicte l'ordre de protecció.

Els empresaris, una vegada coneguda la situació, facilitaràn a la treballadora en els supòsits que figuren en la llei esmentada, a proposta d'aquesta, entre d'altres:

a) Reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari, o reordenació del temps de treball a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzen en l'empresa.

b) Dret preferent a ocupar un altre lloc de treball del mateix grup professional o un lloc de treball equivalent que l'empresa tinga una vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

c) Suspensió temporal del contracte de treball en els termes i les condicions establits legalment.

d) Les absències degudes o motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis d'atenció o serveis de salut, no comptaran com a faltes d'assistència als efectes previstos en l'apartat d de l'article 52 ET.

Article 56. Drogodependències

Les part firmants del present conveni acorden que al si de la comissió paritària es tractarà de les conseqüències de l'alcoholisme i la resta de drogoaddiccions en l'exercici professional i les seues conseqüències disciplinàries, a fi de determinar mesures pal·liatives, fixar criteris en concepte d'habitualitat i repercussió en l'assistència i realització del treball.

CAPÍTOL XI *Règim de faltes i sancions*

Article 57. Règim disciplinari

Els treballadors podran ser sancionats per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en els articles següents.

Tota falta comesa per un treballador es classificarà, atenent la importància, la transcendència i la intenció, en lleu, greu o molt greu.

Article 58. Faltes lleus

1. La falta de puntualitat, fins a tres en un mes, en l'assistència al treball, amb un retard no justificat superior a cinc minuts i inferior a trenta minuts en l'horari d'entrada.

2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falte al treball per un motiu justificat, llevat que es prove la impossibilitat d'haver-ho efectuat.

3. L'abandó del servei sense una causa fundada, encara que siga durant un temps breu. Si com a conseqüència d'això s'origina un perjudici d'alguna consideració a l'empresa un accident als seus companys de treball, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.

4. Xicotets descuits en la conservació del material.

5. Falta d'endrecament i netedat personal.

6. No atendre el públic amb la correcció i la diligència degudes.

7. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili, sempre que hi haja obligació de fer-ho, amb una repercussió o incidència en el desenvolupament de la relació laboral o a l'efecte de la Seguretat Social.

8. Faltar al treball un dia al mes sense causa justificada.

Article 59. Faltes greus

1. Més de tres faltes no justificades de puntualitat en l'assistència al treball durant un període d'un mes.

2. Absència, sense causa justificada, per dos dies durant un període d'un mes.

3. No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguen afectar la Seguretat Social o les institucions de previsió. La falta maliciosa en aquestes dades es considerarà com a falta molt greu.

4. Entregar-se a jocs o distraccions en hores de servei.

5. La simulació de malaltia o accident.

6. La desobediència als superiors, independentment de la matèria del servei. Si implica crebant manifest de la disciplina o en deriva un

existència de indicis de que la demandante es víctima de violència de gènere hasta tanto se dicte la orden de protección.

Los empresarios, una vez conocida la situación, facilitarán a la trabajadora en los supuestos que aparecen en la citada Ley a propuesta de esta y que son, entre otros:

a) 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.

b) Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

c) Suspensión temporal del contrato de trabajo en los términos y condiciones establecidos legalmente.

d) Las ausencias debidas o motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, no computarán como faltas de asistencia a efectos de los previsto en el apartado d, del artículo 52 ET.

Artículo 56. Drogodependencias

Las parte firmantes del presente convenio acuerdan que en el seno de la comisión Paritaria se trataran las consecuencias del alcoholismo y demás drogadicciones en el desempeño profesional y sus consecuencias disciplinarias, al objeto de determinar medidas paliativas, fijando criterios en concepto de habitualidad y repercusión en la asistencia y realización del trabajo.

CAPÍTULO XI *Régimen de faltas y sanciones*

Artículo 57. Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

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

Artículo 58. Faltas leves

1. La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso no justificado superior a cinco minutos e inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

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

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que exista obligación para hacerlo, por tener una repercusión o incidencia en el desarrollo de la relación laboral o a efectos de la seguridad Social.

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

Artículo 59. Faltas graves

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

2. Ausencia, 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 o Instituciones de Previsión. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

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

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de

perjudici notori per a l'empresa, podrà ser considerada com a molt greu.

7. Simular la presència d'un altre treballador, fitxar, contestar o firmar per ell.

8. La negligència o la desídia en el treball que afecte la bona marxa del servei.

9. La imprudència en acte de servei. Si implica risc d'accident per al treballador o per als seus companys, o perill d'avaria per a les instal·lacions, podrà ser considerada com a molt greu.

10. Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada, així com emprar ferramentes de l'empresa per a usos propis.

11. Fumar o encendre mistos, misteres o qualsevol altre aparell anàleg dins de la zona definida reglamentàriament com a perillosa, o servir productes a qui estiga executant qualsevol d'aquests actes.

12. Abastir un vehicle amb el motor en marxa o els llums encesos.

13. Les derivades de la causa prevista en l'apartat tres de l'article anterior.

14. La reincidència en una falta lleu (excloent-ne la puntualitat), encara que siga de distinta naturalesa, durant el trimestre i si hi ha hagut amonestació escrita.

Article 60. Faltes molt greus

1. Més de deu faltes no justificades de puntualitat d'assistència al treball comeses en un període de sis mesos, o vint durant un any.

2. El frau, la falsedat o l'abús de confiança en les gestions encomanades; l'apropiació indeguda, el furt o el robatori, tant a l'empresa com als companys de treball o qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa o durant acte de servei en qualsevol lloc.

3. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en matèries primeres, eines, ferramentes, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, efectes i documents de l'empresa, sempre que es faça amb evident mala intenció o negligència reiterada.

4. La condemna per delictes de robatori, furt o malversació comesos fora de l'empresa o per qualsevol altra classe de fets que puguin implicar per a aquesta desconfiança respecte a l'autor, i en tot cas la de duració superior a sis anys, dictada pels tribunals de justícia.

5. Una falta continuada i habitual d'endrecament o netedat que produïssa queixes justificades pels seus companys de treball.

6. L'embriaguesa habitual si repercuteix negativament en el treball.

7. Violar el secret de la correspondència o la documentació reservades de l'empresa o revelar, a elements estranys a l'empresa, dades de reserva obligada.

8. Els maltractaments de paraula o obra, l'abús d'autoritat o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats.

9. Dedicar-se a activitats que impliquen competència cap a l'empresa.

10. Causar accidents greus per imprudència o negligència.

11. Abandonar el treball en un lloc de responsabilitat sense autorització del superior.

12. La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball.

13. Originar baralles i disputes freqüents amb els companys de treball.

14. Les derivades de les causes previstes en l'apartat tres de l'article 51 i en els apartats 3, 6 i 9 de l'article 52.

15. La reincidència en falta greu, encara que siga de distinta naturalesa, sempre que es cometa durant els sis mesos següents d'haver-se produït la primera vegada.

Article 61

Tot treballador podrà donar compte per escrit a la direcció de l'empresa dels actes que suposen abús d'autoritat dels seus caps immediats. Rebut l'escrit, la direcció de l'empresa obrirà l'expedient oportú.

Article 62

Correspon a les empreses la facultat d'imposar sancions d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'establisquen en les disposicions legals de caràcter general i en el present conveni

ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 60. Faltas muy graves

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

2. El fraude, falsedad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas; la apropiación indebida, el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

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

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

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

6. La embriaguesa habitual si repercute negativament en el treball.

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

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

9. Dedicarse a actividades que impliquen competencia hacia a la empresa.

10. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

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

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

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

14. Las derivadas de las causas previstas en el apartado tres del artículo 51 y apartados 3, 6 y 9 del artículo 52.

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

Artículo 61

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 62

Corresponde a las Empresas la facultad de imponer sanciones de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales de carácter general y en el presente Convenio.

Article 63

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, atenent la gravetat de la falta comesa, seran les següents:

- A. Per faltes lleus: amonestació verbal i amonestació per escrit.
- B. Per faltes greus: suspensió de feina i sou d'un a quinze dies.

C. Per faltes molt greus: suspensió de feina i sou per un període de setze dies a tres mesos; trasllat forçós a una altra localitat, sense dret a indemnització, i acomiadament.

Les sancions que puguen imposar-se en l'ordre laboral s'han d'entendre sin perjudici de passar la culpa als tribunals competents quan el fet comés pugua ser constituït de falta o delictu.

Article 64. Prescripció

Les faltes lleus prescriuran al cap de 10 dies; les greus, al cap de vint dies, i les molt greus, al cap de seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa en va prendre coneixement, i en tot cas al cap dels sis mesos d'haver-se comés.

Article 65

Les empreses anotaran en els expedients personals dels treballadors les sancions que els siguen imposades, que en tot cas es consideraran anul·lades si, tractant-se de faltes lleus, transcorren sis mesos sense haver reincidit en una falta nova. Si es tracta de faltes greus o molt greus, el termini anteriorment citat s'eleva a dos i cinc anys, respectivament.

Article 66

Quant a la tramitació de la imposició de sancions, caldrà ajustar-se al que disposa la Llei de Procediment Laboral.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Independentment de la data de publicació del present conveni en el DOCV, la taula salarial i els retards derivats del conveni des de l'1 de gener de 2015 s'hauran d'abonar durant el mes següent a la publicació.

Segona

En el cas que una futura disposició legal, de caràcter estatal o autonòmic, o una resolució de l'autoritat laboral, jurisdicció social o qualsevol altre òrgan competent, modifique, altere o no approve alguna norma del present text, i, segons el parer de les parts, el contingut essencial d'algun punt pactat en el present conveni quede desvirtuat, qualsevol de les parts podrà denunciar aquesta circumstància durant el mes següent a la publicació o la notificació d'aquesta resolució, i en aquest cas s'instarà la Comissió Mixta d'Interpretació i Seguiment del Conveni perquè es reunisca amb caràcter d'urgència, amb la finalitat de renegociar les matèries o els continguts afectats en el present conveni per les disposicions legals o les resolucions judicials o administratives.

En cas de discrepància, se sotmetrà la qüestió als tribunals de la jurisdicció social.

Tercera. Solució extrajudicial de conflictes col·lectius

Per a la solució d'aquests conflictes, ambdós parts se sotmetran expressament al sistema vigent a la Comunitat Valenciana.

Quarta. Mesures d'igualtat

Els firmants del present conveni col·lectiu declaren la seua voluntat de respectar el principi d'igualtat de tracte en el treball a tots els efectes, i no admetran la discriminació per les raons estipulades en les lleis ni, en particular, per raó de sexe.

En particular, l'empresa es compromet a salvaguardar el compliment dels principis d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en àmbits com ara l'accés a l'ocupació, la promoció professional, l'estabilitat en l'ocupació, la formació i la retribució, així com el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Artículo 63

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

- A. Por faltas leves: Amonestación Verbal y Amonestación por escrito.
- B. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

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

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

Artículo 64. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los 20 días; y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 65

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

Artículo 66

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Independientemente de la fecha de publicación del presente convenio en el DOCV, la tabla salarial y los atrasos derivados del convenio desde el 1 de enero de 2015, se deberán abonar dentro del mes siguiente a su publicación.

Segunda

En el supuesto de que una futura disposición legal bien de carácter estatal o autonómica, o resolución de la autoridad laboral, jurisdicción social, o cualquier otro órgano competente, modifique, altere, o no apruebe alguna norma del presente texto, y a juicio de las partes el contenido esencial de algún punto de lo pactado en el presente convenio, quedará desvirtuado, cualquiera de las partes podrá denunciar tal circunstancia dentro del mes siguiente a la publicación o notificación de dicha resolución, en cuyo caso se insta a la Comisión Mixta de interpretación y seguimiento del convenio a que se reúnan con carácter de urgencia, con la finalidad de renegociar las materias o contenidos afectados en el presente convenio por dichas Disposiciones Legales o Resoluciones Judiciales o Administrativas.

En caso de discrepancia, se someterá la cuestión a los Tribunales de la Jurisdicción Social.

Tercera. Solución extrajudicial de conflictos colectivos

Para la solución de dichos conflictos, ambas partes se someten expresamente al sistema vigente en la Comunidad Valenciana.

Cuarta. Medidas de igualdad

Los firmantes del presente convenio colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose la discriminación por las razones estipuladas en las leyes ni, en particular, por razón de sexo.

En particular, las empresas se comprometen a salvaguardar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ámbitos tales como el acceso al empleo, promoción profesional, estabilidad en el empleo, formación y retribución, así como a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Cinquena

A fi d'adaptar el sistema de classificació dels empleats, s'estableix la següent equiparació de les antigues categories als nous grups:

GRUP I. Personal tècnic i administratiu:
 Subgrup 1. Personal tècnic titulat i no titulat
 Subgrup 2. Personal administratiu:
 Cap administratiu
 Oficial administratiu 1a
 Oficial administratiu 2a
 Auxiliar administratiu
 Aspirant administratiu

GRUP II. Personal operari:
 Subgrup 1. Personal operari especialista
 Encarregat general
 Encarregat de torn
 Mecànic especialista
 Expedidor/venedor
 Greixador
 Muntador de pneumàtics
 Llavador
 Conductor
 Subgrup 2. Personal operari no especialista
 Mosso d'ES
 Auxiliar
 Aprentent

GRUP III. Personal subaltern:
 Guarda
 Personal de neteja
 Magatzemer
 Cobrador
 Ordenança
 Grum

ANNEX I

TAULA SALARIAL 2014

GRUP I. Personal tècnic i administratiu	
Subgrup 1. Personal tècnic	
Tècnic titulat	1.259,51
Subgrup 2. Personal administratiu	
Cap administratiu	1.151,89
Oficial administratiu 1a	1.091,35
Oficial administratiu 2a	1.029,52
Auxiliar administratiu	997,23
Aspirant administratiu	781,17
GRUP II. Personal operari	
Subgrup 1. Personal operari especialista	
Encarregat general	1.259,51
Encarregat de torn	36,38
Mecànic especialista	32,67
Expedidor/venedor	32,13
Greixador	32,13
Muntador de pneumàtics	32,13
Llavador	32,13
Conductor	32,13

Quinta

Al objeto de adaptar el sistema de clasificación de los empleados, se establece la siguiente equiparación de las antiguas categorías a los nuevos grupos:

GRUPO I. Personal Técnico y Administrativo:
 Subgrupo 1. Personal Técnico titulado y no titulado
 Subgrupo 2. Personal Administrativo:
 Jefe administrativo
 Oficial Administrativo 1.ª
 Oficial Administrativo 2.ª
 Auxiliar Administrativo
 Aspirante Administrativo

GRUPO II. Personal operario:
 Subgrupo 1. Personal Operario Especialista
 Encargado general
 Encargado de Turno
 Mecánico Especialista
 Expedidor / Vendedor
 Engrasador
 Montador de Neumáticos
 Lavador
 Conductor
 Subgrupo 2. Personal Operario no Especialista
 Mozo de EE.SS.
 Pinche
 Aprendiz

GRUPO III. Personal Subalterno:
 Guarda
 Personal de Limpieza
 Almacenero
 Cobrador
 Ordenanza
 Botones

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2014

GRUPO I – Personal Técnico y Administrativo	
Subgrupo 1. Personal técnico	
Técnico Titulado	1.259,51
Subgrupo 2. Personal Administrativo	
Jefe Administrativo	1.151,89
Oficial Administrativo 1.ª	1.091,35
Oficial Administrativo 2.ª	1.029,52
Auxiliar Administrativo	997,23
Aspirante Administrativo	781,17
GRUPO II – Personal Operario	
Subgrupo 1. Personal Operario Especialista	
Encargado General	1.259,51
Encargado de Turno	36,38
Mecánico Especialista	32,67
Expedidor / Vendedor	32,13
Engrasador	32,13
Montador de neumáticos	32,13
Lavador	32,13
Conductor	32,13

Subgrup 2. Personal operari no especialista	
Mosso d'ES	31,94
Auxiliar	28,11
Aprenent	28,11
Subgrup 3. Personal subaltern	
Guarda	31,94
Personal de neteja	30,99
Magatzemer	31,94
Cobrador	33,24
Ordenança	31,38
Grum	28,11

TAULA SALARIAL 2015

GRUP I. Personal tècnic i administratiu

Subgrup 1. Personal tècnic	
Tècnic titulat	1.273,36
Subgrup 2. Personal administratiu	
Cap administratiu	1.164,56
Oficial administratiu 1a	1.103,35
Oficial administratiu 2a	1.040,84
Auxiliar administratiu	1.008,20
Aspirant administratiu	789,76

GRUP II. Personal operari

Subgrup 1. Personal operari especialista	
Encarregat general	1.273,36
Encarregat de torn	36,78
Mecànic especialista	33,03
Expenedor/venedor	32,48
Greixador	32,48
Muntador de pneumàtics	32,48
Llavador	32,48
Conductor	32,48
Subgrup 2. Personal operari no especialista	
Mosso d'ES	32,29
Auxiliar	28,42
Aprenent	28,42
Subgrup 3. Personal subaltern	
Guarda	32,29
Personal de neteja	31,33
Magatzemer	32,29
Cobrador	33,61
Ordenança	31,73
Grum	28,42

ANNEX II

Rebut de liquidació per a ES

(Nom i cognoms) ..., amb DNI ..., declare haver rebut de l'empresa ..., en el dia de la data, la quantitat de ... euros, segons es detalla a continuació, per la finalització de la meua relació laboral amb l'empresa motivada per ..., amb la percepció de la qual em liquiden tots els conceptes, sense dret a cap reclamació posterior, a excepció del que estableix l'últim paràgraf de l'article 14.

Subgrupo 2. Personal Operario no especialista	
Mozo de ES.SS	31,94
Pinche	28,11
Apreniz	28,11
Subgrupo 3. Personal subalterno	
Guarda	31,94
Personal limpieza	30,99
Almacenero	31,94
Cobrador	33,24
Ordenanza	31,38
Botones	28,11

TABLA SALARIAL 2015

GRUPO I – Personal Técnico y Administrativo

Subgrupo 1. Personal técnico	
Técnico Titulado	1.273,36
Subgrupo 2. Personal Administrativo	
Jefe Administrativo	1.164,56
Oficial Administrativo 1.ª	1.103,35
Oficial Administrativo 2.ª	1.040,84
Auxiliar Administrativo	1.008,20
Aspirante Administrativo	789,76

GRUPO II – Personal Operario

Subgrupo 1. Personal Operario Especialista	
Encargado General	1.273,36
Encargado de Turno	36,78
Mecánico Especialista	33,03
Expendedor / Vendedor	32,48
Engrasador	32,48
Montador de neumáticos	32,48
Lavador	32,48
Conductor	32,48
Subgrupo 2. Personal Operario no especialista	
Mozo de ES.SS	32,29
Pinche	28,42
Apreniz	28,42
Subgrupo 3. Personal subalterno	
Guarda	32,29
Personal limpieza	31,33
Almacenero	32,29
Cobrador	33,61
Ordenanza	31,73
Botones	28,42

ANEXO II

Recibo de finiquito para EESS

Don ..., con DNI ..., declaro haber recibido de la Empresa ..., en el día de la fecha, la cantidad de ... euros, según detalle a continuación, por terminación de mi relación laboral con dicha empresa motivada por ... con cuyo percibo quedo saldado y finiquitado por todos los conceptos, sin derecho a posterior reclamación alguna, con excepción de lo establecido en el último párrafo del artículo 14.

Faig constar expressament que SÍ/NO faig ús del meu dret a la presència d'un representant dels treballadors en la firma d'aquest document.

P/P Estiu
P/P Nadal
P/P Beneficis
Altres
Total brut
Retenció IRPF
Total líquid

..., ... d ... de ...

Si és el cas, representant del treballador

Firma: ...
DNI ...

Haciendo constar expresamente, que SI/NO hago uso de mi derecho a la presencia de un representante de los trabajadores en la firma de este documento.

P/P Verano
P/P Navidad
P/P Beneficios
Otros
Total bruto
Retención IRPF
Total líquido

... a ... de ... de ...

En su caso representante del trabajador

Fdo. ...
DNI ...