Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana 2017-2018





Sección Sindical Cedipsa

CAPÍTULO I Disposiciones generales y ámbito 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 Industria, Construcción y Agro de la UGT (UGT-FICA-PV).

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 expendan 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 o sin bar; cafetería; tiendas de conveniencia, cualquiera que sea su volumen de negocio y artículos expedidos en las mimas, 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, prórroga y denuncia.

- 1. <u>Ámbito temporal.</u> El presente convenio tendrá una duración de dos años, estando vigente por tanto hasta el 31 de diciembre de 2018, 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. Independientemente de la fecha de su publicación en el Diari Oficial de la

Generalitat Valenciana surtirá efectos desde el 1 de enero de 2017, hasta el 31 de diciembre de 2018, salvo en lo previsto para los efectos económicos que se regirá por lo dispuesto en el capítulo V (conformación de las tablas salariales) para calcular los salarios y todos los artículos referido a complementos y pluses salariales, cuya entrada en vigor será el 1 de enero de 2017.

3. <u>Denuncia, revisión y prorroga.</u> La denuncia del convenio se comunicará 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 *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* 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 miembros de la Federación de Industria de CCOO del PV, y tres de la Federación de Industria, Construcción y Agro 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 *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* de fecha 8 de julio de 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 Oliaq, 6, entresuelo, plaza de Nápoles y Sicilia, 5 y calle Arquitecto Mora 7, todas ellas en València.

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.

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; subscribiendo 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 computo de este período, que se reanudaran 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:

- 1. La duración máxima de este contrato será de doce meses dentro de un periodo 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
- **2.** Por consiguiente, al término de los doce meses, quedará como fijo de plantilla, para el supuesto de no resolverse el contrato.
- **3.** 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.

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 ajustará a criterios de formación, capacidad y experiencia y se acordará por las empresas la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.

Los ascensos se entenderán hechos a prueba, quedando confirmada la promoción 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 personal: 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 ajustarán 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 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.** <u>Jefe administrativo.</u> 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.** <u>Oficial administrativo de primera.</u> 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.** <u>Oficial administrativo de segunda.</u> 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.** <u>Auxiliar administrativo.</u> 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.** <u>Aspirante administrativo.</u> 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.** <u>Encargado general de estaciones de servicio.</u> Es el empleado que tiene el cometido de coordinar y distribuir el trabajo de las diferentes secciones, teniendo bajo su mando a todo el personal, dotado de iniciativa propia con representación directa del gerente o propietario de la estación.
- **2.** <u>Encargado de turno.</u> 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.
- **3.** <u>Mecánico especialista.</u> 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.
- **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 a cabo 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.
- **5.** <u>Engrasador.</u> Es el que realiza el engrase de los vehículos que se le confían, mediante los aparatos y dispositivos adecuados. Se encarga también del petroleado.
- **6.** <u>Montador de neumáticos.</u> 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.** <u>Guarda.</u> Tiene a su cargo la vigilancia de los locales e instalaciones de la empresa, cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias.
- **2.** <u>Personal de limpieza.</u> Es el subalterno encargado de la limpieza e higiene de las distintas dependencias y servicios de la empresa.
- **3.** <u>Auxiliares.</u> 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.

Artículo 20. Movilidad geográfica

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

- **A.** <u>Traslado por solicitud del interesado:</u> 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.** <u>Traslado realizado por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador:</u> Se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.
- **C.** <u>Traslado por necesidades del servicio:</u> Se estará en cuanto a los requisitos, procedimiento y trámites a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.
- **D.** <u>Permuta:</u> 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 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 reciban 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:

- 2. 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

Año 2017. Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2017, se incrementará en un 1,60% la tabla salarial del convenio, vigente al 31 de diciembre de 2016, siendo de aplicación la tabla salarial que figura en el Anexo I del presente convenio.

- Revisión salarial: En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrase a 31 de diciembre de 2017 un incremento, respecto a 31 de diciembre de 2016, superior a 1,60%, la diferencia que pueda resultar se incrementará sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2017, a los únicos efectos de que la cantidad actualizada resultante sirva de base para conformar la tabla salarial a aplicar a partir del 1 de enero de 2018, sin que la diferencia por el incremento, que en su caso pudiera resultar, suponga el devengo o pago de atrasos de clase alguna.

Año 2018. Con efectos desde el 1 de enero de 2018 y hasta el 31 de diciembre de 2018, la tabla salarial que resulte definitiva a 31 de diciembre de 2017 se incrementará en el porcentaje que experimente el Índice de Precios al Consumo (IPC), en su conjunto nacional, a 31 de diciembre de 2017, respecto al 31 de diciembre de 2016, incrementado en el 0,1%, lo que se llevará a cabo tan pronto se constate por el Instituto Nacional de Estadística.

- <u>Revisión salarial</u>: En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrase a 31 de diciembre de 2018 un incremento, respecto a 31 de diciembre de 2017, superior al incremento salarial efectuado en el año 2018, la diferencia que pudiera resultar se incrementara sobre la tabla salarial vigente, en dicho exceso, única y exclusivamente para que sirva de base para el incremento salarial de 2019, sin que la diferencia por el incremento, que en su caso pudiera resultar, suponga el devengo o pago de atrasos de clase alguna.

Excepciones: Durante toda la vigencia del convenio no se incrementará, ni revisará el complemento de antigüedad, ni el importe de los capitales asegurados por invalidez y muerte. (art. 25 y 44 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.** A partir del 1 de enero de 2015, los aumentos por año de servicio se devengarán exclusivamente por un cuatrienio y cinco quinquenios.
- **2.** 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. Las cantidades que los trabajadores vengan 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. 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 22.00 y las 06.00 horas, así como los que lo realicen de 23.00 a 07.00 horas. Este complemento consistirá:

- Durante el año 2017: 9,96€

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 30,48 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 abonará 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 2017: 578,51€

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 2017: 5,94€

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 abonarán 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 acepte efectuar la cobertura de la ausencia justificada de un compañero, percibirá un complemento de 50,80 euros por turno completo realizado y de 25,40 euros por medio turno, o en su caso se le compensara con un día y 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 efectuará 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 concurran 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 art. 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 Trabaiadores.
- 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 atribuida 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.

Cuando 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 prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio Colectivo 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 mediación o al compromiso previo al arbitraje vinculante. Será 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 DOGV de fecha 8.7.2010). Si se optó por el arbitraje vinculante, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas.

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 concurran circunstancias especiales de fuerza mayor, las empresas podrán a 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 6 horas, se establece 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 del permiso que por aplicación de dicho precepto 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 12,73€ durante el año 2017, cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio y la cantidad de 25,48€ durante el año 2017, cuando realicen las dos comidas fuera.

En los desplazamientos, si el trabajador utiliza su propio vehículo se le abonara, la cantidad de 0,23 euros por kilómetro recorrido, teniendo en cuenta la distancia que exista entre el centro de trabajo y el

lugar donde se desplace.

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, tendrán 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/a, 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/a necesite realizar algún desplazamiento al efecto a localidad distinta aquella donde tenga su residencia habitual que diste al menos 150 km. Se ampliará 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)** 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/as afectados por el presente convenio, que disfrutará
- previo acuerdo entre empresa y trabajador/a, 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 retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- **J)** Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente».
- **K)** Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- **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/a 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/a al efecto a localidad distinta de aquella donde tenga su residencia habitual

Artículo 42. Excedencias

1. Excedencia voluntaria. El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador/a 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 concurrencia. 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/a 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/a 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/a 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/as, 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/as 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/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, 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/as 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/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a 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/a 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: 24555,90 €, y en caso de invalidez: 26.602,22 €. Los riesgos que se produzcan derivados de accidente con ocasión o como consecuencia del trabajo se cubrirán con arreglo al siguiente desglose:

- Primero: muerte, 24555,90 €.
- **Segundo:** gran invalidez, 26.602,22 €.
- **Tercero:** invalidez absoluta para cualquier tipo de actividad remunerada, 26.602,22 €.
- Cuarto: invalidez total que le incapacite para el ejercicio de su trabajo habitual, 26.602,22 €.

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

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 %, 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 CCOO.

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 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 cuente 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 comité 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 ostentaran un crédito de 30 horas mensuales para su actividad sindical, que dedicaran a la administración del convenio, independientemente de las horas sindicales a que tengan derecho los delegados de personal o miembros del Comité 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 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/a 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 a la persona empleada en su trabajo solitario en el turno de noche, del riesgo de un eventual delito en el establecimiento mediante el aislamiento en una zona de trabajo de acceso restringido y debidamente protegida.

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

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

Entre la posición del cliente y el expendedor existirá un vidrio de seguridad resistente a arma corta, de ancho mínimo de 18 mm que proteja de un hipotético disparo perpendicular en la zona de trabajo. Dicho vidrio se sostendrá sobre un muro de mampostería de hormigón o ladrillo macizo de 15 cm de anchura. En el resto del cerramiento del edificio donde esté alojado el recinto de caja, estará construido con materiales resistentes a actos vandálicos que traben la entrada por la fuerza.

5. Zona de acceso al público en turno de noche: Se trata de limitar el acceso del público al área de repostaje y aseos.

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

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 conducta 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 articularan 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 sobrevenga en esta materia y a velar por el cumplimiento de la misma.

Artículo 55. Violencia de género

En los supuestos de trabajadoras/es 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 existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género 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 previstos 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 de 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 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 período 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 embriaguez habitual si repercute negativamente en el trabajo.
- **7.** Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservados de la empresa o revelar, a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- **8.** Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- 9. Dedicarse a actividades que impliquen competencia hacia 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/da trabajador/a 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.

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.

<u>C. Por faltas muy graves:</u> 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/as, 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 DOGV, la tabla salarial y los atrasos derivados del convenio desde el 1 de enero de 2017, 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.

Quinta

Al objeto de adaptar el **sistema de clasificación de los empleados/as**, 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/a administrativo
Oficial/a administrativo 1. a
Oficial/a administrativo 2. a
Auxiliar administrativo
Aspirante administrativo

GRUPO II. Personal operario:

Subgrupo 1. Personal operario especialista
Encargado/a general
Encargado/a de turno
Mecánico especialista
Expendedor/a / vendedor/a
Engrasador/a
Montador de neumáticos
Lavador
Conductor/a
Subgrupo 2. Personal operario no especialista
Mozo de ESSS
Pinche
Aprendiz/za

GRUPO III. Personal subalterno:

Guarda
Personal de limpieza
Almacenero/a
Cobrador/a
Ordenanza
Botones

Sexta

Ambas partes se comprometen a constituir una Comisión de Trabajo, integrada por 8 miembros, 2 por cada uno de los Sindicatos firmantes y 4 por la patronal, cuyo funcionamiento será el mismo que el de la Comisión Paritaria, con el fin de estudiar los nuevos puestos de trabajo que se incluirán, en su caso, en el texto del convenio.

Séptima

Ambas partes se comprometen, en el plazo de dos meses a partir de la publicación del presente convenio, a constituir una Comisión de Trabajo, integrada por 8 miembros, 2 por cada uno de los Sindicatos firmantes y 4 por la patronal, cuyo funcionamiento será el mismo que el de la Comisión Paritaria para estudiar la viabilidad y forma de convergencia con el convenio Nacional, que en su caso se deberá adoptar por acuerdo de ambas partes.

ANEXO I TABLA SALARIAL 2017

GRUPO I – Personal técnico y administrativo

Subgrupo 1. Personal técnico Técnico titulado 1.306,68 €

Subgrupo 2. Personal administrativo

Jefe/a administrativo 1.195,03 €

Oficial/a administrativo 1.a 1132,22 €

Oficial/a administrativo 2.a 1068,07 €

Auxiliar administrativo 1034,57 €

Aspirante administrativo 810,42 €

GRUPO II - Personal operario

Subgrupo 1. Personal operario especialista Encargado/a general 1306,68 € Encargado/a de turno 37,74 € Mecánico especialista 33,89 € Expendedor/a / vendedor/a 33,33 € Engrasador/a 33,33 € Montador de neumáticos 33,33 € Lavador 33,33 € Conductor/a 33,33 €

Subgrupo 2. Personal operario no especialista Mozo de ESSS 33,14 € Pinche 29,16 € Aprendiz/za 29,16 €

Subgrupo 3. Personal subalterno
Guarda 33,14 €
Personal limpieza 32,15 €
Almacenero 33,14 €
Cobrador/a 34,48 €
Ordenanza 32,56 €
Botones 29,16 €

ANEXO II

Recibo de finiquito para EESS

(Nombre y apellidos)..., 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. Haciendo constar expresamente, que SÍ/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...

..., ... de... de...

En su caso representante del trabajador Fdo. ... DNI...





DIARI OFICIAL
DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Num. 8219 / 24.01.2018

3925