

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

RESOLUCIÓ de 31 d'octubre de 2017, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i publicació del text del Conveni col·lectiu de treball d'estacions de servei de la Comunitat Valenciana.

[2018/251]

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball d'estacions de servei de la Comunitat Valenciana, signat per la comissió negociadora, la qual està integrada, d'una part, per la Federació Mediterrània d'Estacions de Servei, i d'una altra, per la Federació d'Indústria, Construcció i Agro d'UGT i per la Federació d'Indústria de CCOOPV, en representació dels treballadors, i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, 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'Ordre 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, i el Decret 157/2015, de 18 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors productius, Comerç i Treball, i l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

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

Segon

Disposar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 31 d'octubre de 2017.— El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

*Conveni col·lectiu d'estacions de servei
de la Comunitat Valenciana 2017-2018*

CAPÍTOL I

Disposicions generals i àmbit d'aplicació

Article 1. Parts atorgants del conveni

Són parts atorgants d'aquest conveni la Federació Mediterrània d'Estacions de Servei, per la representació empresarial, la Federació de CCOO Indústria del País Valencià i la Federació Indústria, Construcció i Agro de la UGT (UGT-FICA-PV), per la representació de les organitzacions sindicals.

Les dues parts es reconeixen mútuament legitimació i capacitat suficient per a negociar aquest conveni, al qual reconeixen expressament el caràcter de conveni estatutari i eficàcia general.

Article 2. Àmbit funcional

Aquest 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 treballadors d'aquestes.

1. Es consideren empreses incloses:

Les estacions de servei, aparells assortidors o bases que expenguen al públic carburants, lubricants, combustibles; així com totes aquelles activitats necessàries o complementàries per a l'explotació del punt de venda, tals com el servei de greixatge; llavat, botigues amb bar o sense; cafeteria; botigues de conveniència, siga quin siga el volum de negoci

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 31 de octubre de 2017, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio colectivo de trabajo de estaciones de servicio de la Comunidad Valenciana. [2018/251]

Visto el texto del convenio Colectivo de trabajo de estaciones de servicio de la Comunidad Valenciana, firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte por la Federación Mediterránea de Estaciones de Servicio y de otra por la Federación de industria, construcción y agro de la UGT y por la Federación de industria de CCOO PV, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, y en el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores productivos, Comercio y Trabajo, y en el artículo 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 Generalitat Valenciana*.

València, 31 de octubre de 2017.— El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

*Convenio colectivo de estaciones de servicio
de la Comunitat Valenciana 2017 al 2018*

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; cafeteria; tiendas de conveniencia, cualquiera que sea su volu-

i els articles expedits en aquestes, tant els peribles com els no peribles; etc. La descripció efectuada és a títol il·lustratiu i no limitador.

2. Es consideren treballadors inclosos els que amb tal caràcter presten els serveis a les empreses indicades més amunt. Qualsevol dubte sobre noves activitats ha de ser sotmès al dictamen de la comissió paritària.

Article 3. Àmbit territorial

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

Article 4. Àmbit personal

Aquestes condicions de treball afecten tot el personal empleat de les empreses incloses en els àmbits funcional i territorial esmentats.

Aquest conveni no és aplicable a les persones l'activitat de les quals es limite de manera pura i simple a l'acompliment del càrrec de conseller en les empreses que tinguen la forma jurídica de societat ni a les que exercisquen en les empreses càrrecs d'alta direcció, alt govern o alt consell, que s'han de regir per les seues normes específiques i per aquelles que els puguen ser aplicables en el futur.

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

1. Àmbit temporal. Aquest conveni té una durada de dos anys, per tant, està vigent fins al 31 de desembre de 2018. Es prorrogarà a partir d'aquesta data d'any en any per reconducció tàcita, llevat que hi haja denúncia expressa de les parts amb una antelació mínima d'un mes a la data de la finalització, i es mantindrà en vigor fins que siga substituït per un conveni nou.

2. Entrada en vigor. Independentment de la data de la publicació en el *Bulletí Oficial de la Comunitat Valenciana*, tindrà efectes des de l'1 de gener de 2017 fins al 31 de desembre de 2018, excepte en el previst per als efectes econòmics que s'ha de regir pel que es disposa en el capítol V (conformació de les taules salarials) per a calcular els salaris i tots els articles referits a complements i plusos salarials, l'entrada en vigor dels quals és l'1 de gener de 2017.

3. Denúncia, revisió i pròrroga. La denúncia del conveni s'ha de comunicar per escrit i l'ha de dirigir la part legitimada denunciante a les altres parts atorgants d'aquest conveni i a l'autoritat laboral, almenys amb un mes d'antelació a la data en què concloga la vigència.

Una vegada denunciat el conveni, les parts legitimades per a negociar han de procedir a constituir en el termini màxim d'un mes la comissió negociadora i les dues parts han d'establir un calendari de negociació.

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

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

Article 6. Garanties personals

A excepció del previst en l'article 25 en relació amb el complement d'antiguitat, s'han de respectar totes les situacions personals que amb caràcter global excedisquen el pacte, enteses com a quantitats brutes i mantingudes estrictament *ad personam*.

Article 7. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en aquest conveni componen un tot orgànic i indivisible i han de ser considerades globalment a fi d'aplicar-les.

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 Servei del Mediterrani, tres membres de la Federació d'Indústria de CCOO del PV i tres de la Federació d'Indústria, Construcció i Agro d'UGT, triats per les representacions

men de negoció y artículos expedidos en las mismas, comprendiendo tanto lo precederos como los no precederos; 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 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 plusos salariales, cuya entrada en vigor será el 1 de enero de 2017.

3. Denuncia, revisión y prorroga. 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 Comunitat 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



respectives independentment dels assessors que cada part estime necessaris.

L'objectiu d'aquesta comissió és solucionar, amb caràcter previ i obligatori, qualsevol reclamació sobre la interpretació o exigència del que s'ha concertat en aquest conveni amb anterioritat a la presentació de demanda judicial, excepte en aquelles accions que tinguen imposades un termini de caducitat peremptori. Per a dirigir-se a aquesta comissió mixta, només és possible a través de les organitzacions signants d'aquest conveni. Per a qualsevol reclamació relacionada amb aquest, és obligatori el dictamen previ de la comissió paritària.

La comissió paritària s'ha de reunir quan ho sol·licite alguna de les organitzacions signants d'aquest conveni i 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 són les següents:

- El coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació d'aquest conveni col·lectiu.
- Resolució de les discrepàncies durant el període de consultes al qual fa referència l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.
- La intervenció que s'acorde en els supòsits de modificació substancial de condicions de treball al qual fa referència l'apartat 6 de l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.
- En els supòsits de conflicte col·lectiu relatiu a la interpretació o aplicació del conveni ha 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.
- La conciliació facultativa que se sol·licite en problemes o controvèrsies de caràcter individual quan les parts se sotmeten expressament.

El procediment de resolució en les matèries encarregades serà sumari; presentada la petició juntament amb tota la documentació que el peticionari considere aportar, la comissió es reunirà en el termini improrrogable de set dies per a solucionar els drets objecte de controvèrsia. La comissió paritària podrà emplaçar les parts perquè al·leguen el que convinga al seu dret i la decisió pertinent s'adoptarà per majoria dels membres de la comissió en un termini no superior a set dies hàbils seguits del termini indicat, que serà vinculant a tots els efectes. En el supòsit que no s'aconseguisca l'acord per majoria dels seus membres, s'ha de traslladar, 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 *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* en data 8 de juliol de 2010.

Pel que fa a les especialitats procedimentals referides en els apartats b i c d'aquest article, caldrà ajustar-se al que disposa l'article 32 d'aquest text.

Les dues parts designen com a domicilis els de les respectives seus socials, és a dir, carrer Gascó Oliag, 6, entresòl, plaça de Nàpols i Sicília, 5, i carrer Arquitecte Mora 7, tots situats a València.

CAPÍTOL II

Organització del treball

Article 9. Organització del treball

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

L'objectiu 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 minvar la facultat al·ludida en els paràgrafs anteriors, els representants dels treballadors tindran funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes, etc., en el relacionat amb l'organització i racionalització del treball, d'acord amb la legislació vigent i d'acord amb el que estableix aquest conveni.

Article 10. Noves tecnologies i formació

Quan a l'empresa s'introduïsquen noves tecnologies que puguin suposar per als treballadors una modificació substancial de les con-

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:

- El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio Colectivo.
- Resolución de las discrepancias durante el periodo de consultas a que se hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- 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.
- 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.
- 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 Comunitat 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 Oliag, 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 condi-



dicions de treball o bé un període de formació o adaptació tècnica no inferior a un mes, cal comunicar-ho amb caràcter previ als representants dels treballadors en el termini suficient per a poder analitzar i preveure les conseqüències en relació amb: ocupació, salut laboral, prevenció de riscos, formació i organització del treball.

Així mateix, s'ha de facilitar als treballadors afectats la formació necessària per al desenvolupament de la seua nova funció i subscriure qualsevol pla que siga necessari per a la integració i promoció professionals adequades.

CAPÍTOL III

Ingressos, contractació, ascensos i cessaments

Article 11. Ingressos. Regla general

L'ingrés dels treballadors s'ha d'ajustar a les normes legals generals sobre col·locació i a les especials per als diversos col·lectius de treballadors.

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

Article 12. Període de prova

L'ingrés dels treballadors s'ha de considerar fet a títol de prova, durant un període que serà variable segons l'indole dels llocs que cal cobrir i que no podrà excedir del temps fixat en l'escala següent:

Personal tècnic titulat: sis mesos.

Personal administratiu: tres mesos.

Personal operari:

 Especialista: tres mesos.

 Aprent: un mes.

Personal subaltern: dos mesos.

Només s'ha de considerar que el treballador està subjecte al període de prova si consta així per escrit.

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

Si el treballador que es troba efectuant el període de prova no el supera, en les empreses en què hi haja representant dels treballadors la direcció està obligada a comunicar-li ho per escrit.

Una vegada transcorregut el termini de prova, el treballador ingressarà en la plantilla amb tots els drets inherents al seu contracte i al conveni 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 la situació econòmica actual 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 15.1.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 durada màxima d'aquest contracte ha de ser de dotze mesos dins d'un període de diu mesos.

En cas que es concerte el contracte per un termini inferior a la durada màxima indicada, es pot prorrogar mitjançant un acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte inicial i la pròrroga puguen superar el termini esmentat.

II. Per tant, al cap dels dotze mesos, ha de quedar com a fix de plantilla en 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 amb el que estableix l'article 49.1.c de l'Estatut dels Treballadors, de quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar dotze (12) dies de salari per cada any de servei.

ciones 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 computo 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 15.1.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 extinció por expiració del tiempo convingut, el treballador tindrà dret a percebre una indemnització, de conformitat amb el que estableix l'article 49.1.c del Estatut 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 que hi ha 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 àmbit de l'estructura organitzativa de l'empresa, s'han d'ocupar per mitjà del sistema de lliure designació.

Amb caràcter enunciatiu i no limitador, s'entenen 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 ha de valorar també el mèrit, la formació, la capacitat i l'experiència dels treballadors que hagen exercit llocs de treball similars, sense perjudici de la seua llibertat per a designar a personal alié a l'empresa.

La resta de llocs de treball han de ser coberts mitjançant promoció interna dels treballadors que hagen exercit llocs de treball corresponents a àmbits professionals similars o inferiors als quals han de ser proveïts.

La promoció s'ha d'ajustar a criteris de formació, capacitat i experiència i ha de ser acordada per les empreses la celebració de les proves selectives corresponents de caràcter teoricopràctic.

Els ascensos s'entendran 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, aquest ha de tornar al lloc de treball anterior i la vacant podrà ser ocupada per personal alié a l'empresa.

Article 15. Cessaments voluntaris

Els treballadors que vulguen cessar voluntàriament en el servei de l'empresa estan obligats a comunicar-ho a aquesta i a complir els terminis de preavis següents:

Personal tècnic titulat: 2 mesos.

Personal administratiu: 1 mes.

La resta de personal: 15 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 aquest moment.

CAPÍTOL IV

Classificació professional, mobilitat funcional i geogràfica

Article 16. Classificació funcional

Els treballadors afectats per aquest conveni, en atenció a les funcions que desenvolupen 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 fixa l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors per a l'existència del grup professional i pretén obtenir una estructura en la prestació dels serveis, sense minva de la dignitat, oportunitat de promoció i retribució justa que corresponga a cada treballador.

Els llocs de treball actuals s'han d'ajustar als grups establerts en aquest conveni.

Definició dels grups professionals

Article 17. Grup I. Personal tècnic titulat

Subgrup 1. Personal tècnic titulat o no titulat

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

Igualment pertanyen a aquest grup els qui no estan en possessió d'un títol acadèmic però tenen un nivell de coneixement i experiència en l'activitat de l'empresa similar al dels titulats i exerceixen funcions i treballs d'acord amb el nivell esmentat, utilitzant els mitjans ofimàtics i tècnics que li siguen facilitats per l'empresa.

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

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.



Subgrup 2. Personal administratiu

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

1. Cap administratiu

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

2. Oficial administratiu de primera

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

3. Oficial administratiu de segona

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

4. Auxiliar administratiu

És l'empleat major de diu 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 telefonistes dels dos sexes.

5. Aspirant administratiu

És qui, amb edat compresa entre els setze i diu anys, treballa al mateix temps que 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 diverses seccions, té sota el seu comandament tot el personal i està dotat d'iniciativa pròpia amb representació directa del gerent o del propietari de l'estació.

1.2. Encarregat de torn

És el que dóna les ordres o instruccions de treball que rep 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 du a terme la distribució d'aquests. A més, ha d'efectuar les mateixes funcions que estan encomanades als expenedors.

1.3. Mecànic especialista

És l'operari la missió del qual consisteix a reparar les avaries que es produeixen en l'equip mòbil de l'empresa, tals com camions, cotxes, motors, tractors, muntacàrregues, aparells assortidors i auxiliars, etc., i atendre'n el manteniment perquè sempre estiguen en perfecte estat de funcionament i conservació.

1.4. Expendor

És l'operari que efectua el subministrament i cobrament del combustible; du a terme les funcions necessàries per a la recepció de les cisternes de carburant i de mercaderies o productes, i també du a terme la seua col·locació en el lloc adequat o l'emmagatzematge segons siga procedent; atén les peticions que requerisquen els clients; efectua la prestació als clients de tots els serveis que l'empresa establirà en el centre de treball, inclosos els de botiga; du a terme les liquidacions de torn dins de la jornada de treball i aquelles altres comeses de conser-

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 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 conserva-



vació, 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 d'aquest article.

1.5. Greixador

És qui efectua el greixatge dels vehicles que se li confien, mitjançant els aparells i dispositius adequats. S'encarrega també dels banys de petroli.

1.6. Muntador de pneumàtics

És qui efectua, a més de la reparació dels pneumàtics, el muntatge, l'encreuament, ratllada i equilibratge de les rodes, amb les màquines i dispositius necessaris.

Subgrup 2. Aprenents

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

Els expendedors han de fer les tasques de manteniment dels serveis i/o jardins, sempre que l'empresari i el treballador hagen arribat a un acord que determine la manera i compensació en què es preste aquest servei.

Article 19. Grup III. Personal subaltern

Són els que exerceixen funcions per a les quals no es requereix més preparació que l'adquirida en les escoles d'ensenyament primari i que només tenen 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 les comunicacions corresponents a les possibles incidències.

2. Personal de neteja

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

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

Secció 2a

Article 20. Mobilitat geogràfica

Els trasllats del personal que impliquen canvi de domicili familiar per a l'afectat es poden efectuar per:

A. Trasllat per sol·licitud de l'interessat:

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

B. Trasllat efectuat per mutu acord entre l'empresa i el treballador: Cal ajustar-se a les condicions pactades per escrit entre les dues parts.

C. Trasllat per necessitats del servei:

S'ha de tindre en compte, pel que fa als requisits, procediment i tràmits, el que disposa l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors.

D. Permuta:

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

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

L'empresa pot canviar de centre de treball els seus empleats, sempre que aquest canvi no supose ni requerisca un canvi de domicili del treballador.

ción, 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. 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.



Es considera que no és necessari canvi de domicili del treballador quan el nou centre de treball al qual siga destinat no diste de l'anterior més de 35 km.

L'empresa està obligada a notificar amb cinc dies d'antelació, com a mínim, tant a l'afectat com a la representació dels treballadors i mitjançant escrit en què s'han d'especificar la data d'efectes del canvi, la durada aproximada, així com les causes que el motiven. El treballador ha de percebre, en compensació pel canvi, les quantitats indicades en l'article referent a dietes i quilometratge d'aquest conveni, mentre aquest continue vigent.

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, de conformitat 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'expenedor i plus de reforç.

– De jornada: plus de nocturnitat, plus festius i diumenges i hores extraordinàries.

– Gratificacions extraordinàries.

2. Conceptes no salarials

Les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social o assimilades a aquesta; les indemnitzacions, compensacions o avançaments per despeses que haja d'efectuar el treballador per a fer 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 quitança, que figura com a annex II d'aquest conveni.

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

Article 23. Pagament de salaris

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

Article 24. Salari base i revisió

Any 2017. Per al període comprès entre l'1 de gener de 2017 i el 31 de desembre de 2017, s'ha d'incrementar un 1,60 % la taula salarial del conveni vigent el 31 de desembre de 2016 i serà aplicable la taula salarial que figura en l'annex I d'aquest conveni.

Revisió salarial: en cas que l'Índex de Preus al Consum (IPC), establert per l'INE, registre el 31 de desembre de 2017 un increment respecte al 31 de desembre de 2016 superior a l'1,60 %, la diferència que resulte s'ha d'incrementar sobre la taula salarial vigent el 31 de desembre de 2017, als únics efectes que la quantitat actualitzada resultant servisca de base per a conformar la taula salarial que caldrà aplicar a partir de l'1 de gener de 2018, sense que la diferència per l'increment, que si és el cas pugua resultar, supose la meritació o pagament d'endarreriments de cap classe.

Any 2018. Amb efectes des de l'1 de gener de 2018 i fins al 31 de desembre de 2018, la taula salarial que resulte definitiva el 31 de desembre de 2017 s'ha d'incrementar amb el percentatge que experimente l'Índex de Preus al Consum (IPC), en el conjunt nacional, el 31 de desembre de 2017, respecte al 31 de desembre de 2016, incrementat en el 0,1 %, la qual cosa es durà a terme tan prompte com l'Institut Nacional d'Estadística ho constate.

Revisió salarial: en cas que l'Índex de Preus al Consum (IPC), establert per l'INE, registre el 31 de desembre de 2018 un increment respecte al 31 de desembre de 2017 que siga superior a l'increment salarial efectuat l'any 2018, la diferència que pugua resultar s'ha d'incrementar sobre la taula salarial vigent, en l'excés esmentat, únicament perquè servisca de base per a l'increment salarial de 2019, sense que la diferència per

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:

– 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; suspensions 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.

Revisión salarial: 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

l'increment, que si és el cas puga resultar, supose la meritació o pagament d'endarreriments de cap classe.

Excepcions: durant tota la vigència del conveni no s'han d'incrementar ni revisar el complement d'antiguitat ni l'import dels capitals assegurats per invalidesa i mort (articles 25 i 44 del conveni).

Article 25. Complement d'antiguitat

A partir de l'1 de gener de 2015, es van modificar les condicions per a la percepció del complement d'antiguitat i van quedar com s'indica a continuació:

1r. A partir de l'1 de gener de 2015, els augments per any de servei s'han de meritjar exclusivament per un quadrienni i cinc quinquennis.

2n. Pel quadrienni complit s'ha d'abonar la quantitat de 36,06 € i per cada quinquenni complit s'ha d'abonar la quantitat de 42,07 € mensuals.

Al quadrienni i als quinquennis, siga de nous treballadors o d'antics, que es complisquen amb posterioritat a l'1 de gener de 2015, se'ls ha d'aplicar l'import assenyalat en el paràgraf anterior.

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

4t. Com a situació jurídica individualitzada, als empleats que en el moment de la signatura d'aquest 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 aquest article. Per cada un dels biennis han de percebre la quantitat de 18,03 euros.

Article 26. Nocturnitat

S'estableix per a tots els treballadors un complement per a tot el personal que treballa entre les 22.00 i les 06.00 hores, així com per als que treballen de 23.00 a 07.00 hores. Aquest complement és:

– Durant l'any 2017_ 9,96 €

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

Aquest complement s'ha d'abonar a tots els treballadors pertanyents a l'empresa per cada nit efectivament treballada.

Aquest complement s'ha d'abonar en quantia de 30,48 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'ha d'abonar a cada un dels treballadors d'aquesta categoria una quantitat anual, susceptible de prorratejar-se en dotze parts. L'import és:

– Durant l'any 2017: 578,51 €

Aquesta quantitat l'han de percebre tots els treballadors que facen les funcions d'expenedor perquè són responsables del maneig de diners en efectiu i/o de la venda de mercaderies i custòdia de béns de l'empresa.

No obstant això, s'han de mantindre a títol personal aquelles quantitats que perceberen els treballadors per la seua responsabilitat en el maneig de diners (anterior complement de menyscapte de diners) i que superen el que s'ha pactat; quantitats que han de quedar congelades fins que no siguin superades per les acordades en aquest article.

Aquest concepte s'entén 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 fa en festius i diumenges s'ha de remunerar amb un plus per jornada treballada o la part proporcional de les hores treballades, independentment dels descansos setmanals o compensacions que legalment són procedents. (Es consideren festius els catorze dies assenyalats en el calendari laboral anual.) L'import és:

– Durant l'any 2017: 5,94 €

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.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 personam* por cada trabajador. Este Plus Salarial no será absorbible ni compensable.

4.º 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 periodo 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€



Article 29. Plus de distància

S'ha d'abonar 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 tenen més de dos quilòmetres. Es fixa un import de 0,11 euros per quilòmetre i es té en compte que s'han de comptabilitzar tots els que hi ha de diferència.

Article 30. Pagues extraordinàries

Els treballadors han de percebre, en proporció al temps treballat durant l'any, tres gratificacions extraordinàries, que s'han d'abonar respectivament:

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

L'import de cada una d'aquestes pagues ha de ser de 30 dies de salari base de conveni més l'antiguitat.

Article 31. Plus reforç

L'empleat que, a petició de l'empresa, accepte voluntàriament efectuar la cobertura de l'absència justificada d'un company, ha de percebre un complement de 50,80 euros per torn complet efectuat i de 25,40 euros per mig torn o, si escau, ha de ser compensat amb un dia i mig de descans per cada dia treballat, tot i que s'han de respectar els acords que pugua haver en aquesta matèria entre les empreses, si aquests són superiors. L'abonament d'aquestes quantitats s'ha d'efectuar mensualment

Article 32. Inaplicació de les condicions de treball previstes en aquest conveni

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

Sense perjudici de l'anterior, quan concórreguen causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per a negociar un conveni col·lectiu d'acord amb el que preveu l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, es pot procedir, després d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 del text esmentat, a implicar en l'empresa les condicions de treball previstes en aquest conveni col·lectiu, que es troben desenvolupades o pactades en aquest i que afecten alguna de les matèries següents:

- 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.

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

S'entén que hi concorren causes tècniques quan es produïsquen canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produïsquen canvis, entre 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 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 d'aquest article, en cas que no hi haja representació legal dels treballadors en l'empresa, aquesta s'ha d'entendre atribuïda als sindicats més representatius i amb legitimació per a formar part de la comissió negociadora d'aquest conveni col·lectiu, llevat que els treballadors decidiren atribuir la seua representació a una comissió integrada per treballadors de l'empresa, triats d'acord amb el que preveu l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

Quan el període de consultes finalitze amb acord, aquest ha de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables

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 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 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 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.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo el mismo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplica-

en l'empresa i la seua durada, que no es pot prologar més enllà del moment en què resulte aplicable un nou conveni en aquesta empresa. Així mateix, l'acord ha 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 pot sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni, que té 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 arriba a un acord amb el vot favorable de la majoria dels membres, les parts poden recórrer, si ho fan constar així a la comissió paritària del conveni i per a resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides, sotmetre-les a la mediació o al compromís previ a l'arbitratge vinculant. La comissió paritària, en el termini dels cinc dies següents a la finalització del termini per a resoldre, ha de remetre 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 DOGV en data 8/7/2010). Si es va optar per l'arbitratge vinculant, el laude arbitral té la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes.

CAPÍTOL VI

Jornada de treball, horari, hores extraordinàries i vacances

Article 33. Jornada de treball

1. La jornada laboral anual màxima de treball efectiu ha de ser 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 pot ser inferior a 7 hores ni superior a 9 hores i s'han de respectar en tot cas els descansos mínims entre jornades.

3. La jornada pactada en aquest conveni no pot ser partida excepte acord exprés entre empresa i treballador.

4. L'empresa ha de decidir l'elecció d'un horari o un altre.

5. El calendari laboral s'ha de fixar de comú acord entre empresa i treballadors i en aquest s'ha de preveure la jornada diària, setmanal, vacances i quadrants anuals.

6. Amb aquest fi s'ha d'establir un calendari de manera que un treballador no treballe més de dos diumenges consecutius.

Article 34. Borsa de flexibilitat horària

Les empreses afectades per aquest conveni poden establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any en el 10 % de la jornada de treball.

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

Article 35. Horari del personal administratiu

El personal administratiu ha de tindre dotze setmanes de jornada intensiva amb horari de 08.00 h a 15.00 h, les dues inclusivament, durant el període comprés entre el 21 de juny i el 21 de setembre.

No és 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 poden adaptar els seus horaris de mutu acord amb els treballadors.

Així mateix, s'han de respectar els pactes existents o futurs en aquesta matèria entre treballador i empresari.

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

Article 36. Descans en jornada continuada

Quan la jornada diària continuada excedisca les 6 hores, s'estableix durant aquesta un descans de quinze minuts que s'ha de considerar com a temps de treball efectiu i que s'ha de gaudir fora de les hores de més activitat.

bles 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 Comunitat 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 periodos 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 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.



Article 37. Vacances

Les vacances han de ser de trenta dies naturals i s'han de prendre per tornos rotatius.

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

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

En 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-les totalment o parcialment durant l'any natural al qual corresponen, el treballador pot fer-ho una vegada finalitze la seua incapacitat i sempre que no hagen transcorregut més de díhuit 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 d'embaràs, part o lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball, previst en l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors, es té dret a gaudir les vacances en una data diferent de la de la incapacitat temporal o de la del gaudi del permís, que per aplicació d'aquest precepte li corresponguera, en finalitzar el període de suspensió encara que haja acabat l'any natural al qual correspon.

Article 38. Hores extraordinàries

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

Les parts signants d'aquest conveni creuen convenient establir limitacions pel que fa a treballar hores extraordinàries, per tant:

- Les hores extraordinàries habituals se suprimeixen totalment.
- Les hores extraordinàries estructurals s'han de fer amb caràcter voluntari.
- Les hores extraordinàries de força major s'han de fer de manera obligatòria.

S'han d'entendre com a hores extraordinàries estructurals aquelles que es fan per a atendre períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o de manteniment.

El valor de l'hora extraordinària s'ha d'incrementar un 50 % respecte a l'hora ordinària, tant si s'abona econòmicament com si es compensa amb períodes de descans, que s'han de gaudir, si és el cas, en un termini màxim de tres mesos des que es van efectuar les hores esmentades.

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 la qual radique el seu centre de treball, han de percebre una dieta la quantia de la qual ha de ser de 12,73 € durant l'any 2017 si fan una menjada fora i pernocten al seu domicili, i una quantitat de 25,48 € durant l'any 2017 si fan dues menjades fora.

En els desplaçaments, si el treballador utilitza el seu vehicle se li ha d'abonar la quantitat de 0,23 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 per mitjà de transport públic, el treballador ha de justificar la quantitat abonada, l'import de la qual li ha de ser satisfet per l'empresa.

Article 40. Permís per maternitat

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

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 impossibilita 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 periodos 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 periodos 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 abonará, 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.



Article 41. Permisos

1. Retribuïts: el treballador o la treballadora, si avisa amb l'antelació que siga possible i ho justifica adequadament, pot faltar o absentar-se del treball amb dret a la remuneració per algun dels motius i durant el temps màxim que s'exposen a continuació:

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 o la treballadora necessite fer algun desplaçament a aquest efecte a una localitat diferent d'aquella on té la residència habitual que diste almenys 150 km, s'ha d'ampliar amb un dia més, i un dia més si el desplaçament és superior a 350 km, i un altre dia més si el desplaçament és 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 i pot ser un dia més si l'esdeveniment és fora de la província.

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 per aquest conveni, que ha de gaudir amb l'acord previ entre l'empresa i el treballador i que ha de ser 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, tenen dret a una hora d'absència al treball que poden dividir en dues fraccions. La durada del permís s'ha d'incrementar proporcionalment en els casos de part múltiple.

La dona, per la seua voluntat, pot substituir aquest dret per una reducció de mitja hora en la jornada amb la mateixa finalitat o acumular-la en jornades completes per acord amb l'empresari i s'ha de respectar, en tot cas, l'establert en aquella.

Aquest permís pot ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que els dos treballen.

I) Qui per raons de guarda legal tinga a càrrec seu un menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no exercisca una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, una octava part i un màxim de la meitat de la durada d'aquesta.

J) Per a fer funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

K) Pel temps indispensable per a dur a terme exàmens prenatals i tècniques de preparació per al part i, en els casos d'adopció, guarda amb fi d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les sessions d'informació i preparació preceptives i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre que, en tots els casos, hagen de tindre lloc dins de la jornada de treball.

2. No retribuïts: sense perjudici del que disposa l'apartat anterior d'aquest article, en els casos previstos en l'apartat B) d'aquest, el treballador o la treballadora té dret a una llicència de tres dies sense remuneració, que s'ha d'ampliar a quatre dies, també sense remuneració, en cas d'haver-se de desplaçar el treballador o la treballadora, a aquest efecte, a una localitat diferent d'aquella on tinga la residència habitual.

Article 42. Excedències

1. Excedència voluntària. El treballador o la treballadora amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa té dret al fet que se li reconega la possibilitat de demanar excedència voluntària per un termini de no menys de quatre mesos i de no més de cinc anys.

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

L'excedència voluntària s'ha d'entendre sempre concedida sense dret a percebre retribució alguna de l'empresa ni s'ha de computar a cap efecte.

El temps d'excedència no pot ser utilitzat per a prestar servei en una empresa similar o que implique concurrència. En cas d'incompliment

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 una 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 concurrència. En caso de incumpli-



d'aquesta norma, s'entén que es rescindeix voluntàriament el contracte laboral amb tots els seus drets.

La reincorporació ha de ser sol·licitada per escrit amb un mes d'antelació a la data de la finalització del gaudi de l'excedència. Si la sol·licitud s'insta abans que transcórrega el primer any d'excedència, la reincorporació del treballador o de la treballadora ha de ser automàtica amb tots els drets reconeguts a la iniciació d'aquesta, siga en l'antiga categoria o similar, si hi ha una vacant, o siga en un lloc de categoria inferior fins que aquesta es produïska. Si la reincorporació se sol·licita una vegada transcorregut el primer any, el treballador o la treballadora només tindrà un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual categoria o similar a la seua que hi haja o es produïska en l'empresa.

En els llocs de lliure designació de l'empresa, aquesta ha de determinar al seu reingrés si el treballador o la treballadora torna a ocupar el lloc que tenia confiat amb anterioritat a l'excedència o si li n'adjudica un altre diferent.

La petició d'excedència ha de ser formulada per escrit i ha de ser resolta dins dels trenta dies a partir de la seua presentació i s'atendrà dins de les possibilitats que permeten les necessitats del servei.

En cap cas el nombre d'excedents pot sobrepassar el 5 % de la plantilla de cada centre de treball i es computaran les fraccions per unitat. En empreses de fins a 50 treballadors es poden acollir a l'excedència tres persones com a màxim.

En el supòsit de tancament de l'empresa, aquesta està obligada a telefonar a tots els treballadors que estiguen en situació d'excedència perquè es reincorporen als seus llocs de treball.

2. Excedència per atenció a fills. Els treballadors han de tindre dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per a l'atenció cada fill, tant quan el fill siga per naturalesa com per adopció, o en els casos d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguen provisionals, a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

3. Excedència per atenció d'un familiar. Els treballadors també tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, per a l'atenció d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no es puga valer per si mateix i no exercisca activitat retribuïda.

L'excedència prevista en aquest apartat, el període de durada del qual es pot gaudir de manera fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos treballadors o més de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

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

El període en què el treballador o la treballadora estiga en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest article ha de ser computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador o la treballadora ha de tindre dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals han de ser convocats per l'empresari, especialment en ocasió de la seua reincorporació. Durant el primer any té dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan el treballador o treballadora forme part d'una família que tinga reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'ha d'estendre fins a un màxim de 15 mesos quan es tracte d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta d'una família de categoria especial.

CAPÍTOL VIII Condicions socials

Article 43. Roba de treball

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

miento 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 transcurrido 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, atendiendo 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 retribuïda.

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 periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo 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 d'estiu i dos d'hivern.
- Dos parells de sabates anuals.
- Una peça d'abrigar cada dos anys.

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

La roba de treball serà d'ús individual i s'ha de considerar pertanyent a l'empresa fins a la seua caducitat en els temps indicats, i ha 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, han 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 s'han de cobrir 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 ha de facilitar-ne una fotocòpia a cada treballador en el termini de dos mesos.

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 % durant els quinze primers dies de l'hospitalització.

Article 46. Pluriocupació

Els signants d'aquest 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. Si 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 signants d'aquest 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 escau, 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 % de l'import del temps que els seus treballadors o treballadores dediquen a formació contínua, així com l'import de les despeses i de les dietes, si escau.

2. Les empreses poden 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. S'ha de constituir un comitè paritari format per quatre representants de les empreses i quatre dels treballadors l'objectiu dels quals serà elaborar plans de formació professional destinats a adequar tecnologies i facilitar la formació professional.

Han de ser funcions d'aquest comitè paritari:

a) Efectuar 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 qualificacions corresponents.

- 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.

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. Si 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 Comunitat 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) Proposar i executar accions formatives en les diverses modalitats i nivells, siga amb programes que es puguin impartir en els centres de formació d'empresa o els que es puguin constituir en el futur, 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 disseny de programes puntuals de formació d'empresa, tenint en compte les especificacions genèriques o individuals dels treballadors o treballadores afectats.

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

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 signants del conveni subscriuen en tots els termes el III Acord nacional de formació contínua en els àmbits funcional i territorial del conveni esmentat com a millor manera 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 CCOO.

Article 48. Conciliació de la vida familiar i laboral

Les organitzacions signants d'aquest conveni han de garantir el dret d'igualtat i no-discriminació i han de difondre la legislació vigent relativa a la Llei 39/1999, de conciliació de la vida familiar i laboral, en què es reconeixen els drets que s'indiquen a continuació:

- Permisos retribuïts.
 - Reducció de jornades per permisos laborals.
 - Excedències per atenció de familiars.
 - Suspensió amb reserva del lloc de treball.
 - Suspensió amb reserva del lloc de treball en els casos de risc per a l'embaràs.
 - Extinció del contracte de treball.
 - Protecció a la maternitat.
 - Naixement de fills prematurs que requerisquen hospitalització.
- Vacances: si les vacances programades prèviament coincideixen amb el descans per maternitat, s'ha de canviar la data i de mutu acord s'ha de fixar 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 al qual correspon.

CAPÍTOL IX Drets sindicals

Article 49. Drets sindicals

Els treballadors o treballadores tindran dret a triar un representant per estació de servei sempre que la plantilla d'aquesta tinga entre sis i deu treballadors o treballadores, amb els drets reconeguts als delegats de personal en la legislació vigent. Els delegats de personal i membres del comitè d'empresa podran acumular en un d'ells les hores sindicals dels altres, però ho han de comunicar prèviament a l'empresa. L'acumulació de les hores s'ha de fer 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 conveni, les empreses afectades per aquest han de respectar el dret de tots els treballadors i treballadores a sindicar-se lliurement i a no discriminar i fer dependre l'ocupació del treballador a la condició que no se s'afilie o renuncie 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 signants han de donar a conèixer a la representació legal de la part econòmica els representants provincials d'aquestes centrals, els quals tindran un crèdit de 30 hores mensuals

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



per a la seua activitat sindical dedicada a 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 l'ha de fer 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'ha de triar un delegat de prevenció d'acord amb el que disposa la Llei de prevenció de riscos laborals. La designació dels delegats de prevenció, als quals fa referència la Llei 31/1995, de 8 de novembre, ha de ser efectuada pels representants dels treballadors i treballadores d'entre la totalitat de la plantilla, els quals, per a dur a terme aquestes funcions, han de disposar del crèdit horari que els siga concedit expressament pels representants legals dels treballadors i treballadores.

Com a mínim s'ha de fer una revisió mèdica anual a tots els treballadors i treballadores de cada estació de servei, amb 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 done la seua autorització.

S'ha de crear una comissió de salut laboral la composició de la qual ha de ser paritària. Per al nomenament de la representació dels treballadors i treballadores s'ha de mantindre 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 ha d'excedir els huit membres, quatre d'ells com a representants dels treballadors i treballadores, quatre com a representants de les empreses, i un metge especialista, amb veu però sense vot, nomenat de mutu acord per les parts.

Les dues 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 salut dels treballadors i treballadores.

3. Donar a conèixer les normes i 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 s'efectuen 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 aquest 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 fer aquests treballs ho facen amb les condicions de seguretat adequades.

Article 52. Salut laboral

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

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 per qualsevol altra modalitat:

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 *Prevenção 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:



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 s'han d'ajustar en el seu funcionament al que estableixen els articles 46, 48 i 49 del Reglament de seguretat privada i han reunir els requisits que s'estableixen en l'apartat 6.2 de l'annex del reglament esmentat.

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 es puguen produir 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 establits en l'article 120.1.a del Reglament de seguretat privada pel que fa al funcionament i utilització.

Segon. Torn de treball nocturn (segons conveni)

Adicionalment a les mesures que cal adoptar en el torn de dia, i amb caràcter alternatiu, s'ha d'optar per qualsevol dels següents:

1. Servei de vigilat de seguretat.
2. Com a mínim s'han d'ocupar dues 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 la persona empleada, en el seu treball solitari en el torn de nit, del risc d'un delictes eventual 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 estan situats els comandaments i controls dels aparells assordidors de l'estació de servei i on s'efectue l'operació de cobrament als clients. L'accés a aquesta zona ha d'estar tancat al públic durant l'horari nocturn, llevat que el treballador estiga acompanyat d'un altre expenedor o vigilat de seguretat.

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

Entre la posició del client i l'expenedor ha d'haver-hi un vidre de seguretat resistent a armes curtes, d'un gruix mínim de 18 mm que protegeix d'un hipotètic tir perpendicular en la zona de treball. Aquest vidre s'ha de sostindre sobre un mur de maçoneria de formigó o rajola massissa de 15 cm d'amplària.

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

5. Zona d'accés al públic en el 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 tinga vigilat de seguretat.

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

Article 54. Assetjament moral i sexual

S'ha de considerar 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 manera explícita o implícita en les decisions que tinguen efecte sobre l'ocupació.

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

Entre els drets dels treballadors i treballadores a ser tractats amb la dignitat deguda està el fet d'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 no desitjats de naturalesa sexual o moral, han de fer un seguiment d'aquests fets, si succeeixen, i han de donar una resposta eficaç adoptant les mesures oportunes, entre les quals està la de procedir a l'obertura de l'expedient informatiu corresponent. Així mateix, juntament amb els representants legals dels treballadors, ha de

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 exclusivament 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 expendarán 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 expenedores 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 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, pro-



procurar la creació de procediments d'actuació amb la finalitat d'evitar que es produïsquen aquestes situacions.

El procediment intern i informal s'ha d'iniciar amb la denúncia de l'assetjament davant de l'empresari. Els fets s'han de comunicar 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.

L'expedient informatiu que s'obriga anirà encaminat a aclarir els fets i impedir-ne la continuïtat, si escau, i a aquest efecte s'han d'articular les mesures pertinents.

En l'expedient informatiu han de tindre audiència tots els interessats i s'han de practicar totes les diligències que es puguen considerar procedents a l'elucidació dels fets.

Durant aquest procés, que ha de ser substanciat en el termini més breu possible, tots els actuants han de guardar confidencialitat i reserva absoluta a fi d'evitar que això afecte la intimitat i 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 o treballadors víctimes de violència de gènere, caldrà ajustar-se al que disposa la legislació vigent.

Perquè les dones treballadores víctimes de violència de gènere coneguen i puguen exercir els drets que estableix la llei, han 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'indicis que la demandant és víctima de violència de gènere fins que es dicte l'ordre de protecció.

Els empresaris, una vegada coneguda la situació, han de facilitar 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 lloc de treball equivalent que l'empresa tinga vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

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

d) Les absències degudes o motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis socials 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 parts signants d'aquest conveni acorden que al si de la comissió paritària s'han de tractar les conseqüències de l'alcoholisme i altres 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 s'ha de classificar, tenint en compte la seua importància, la transcendència i intenció, com a 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 retard no justificat superior a cinc minuts i inferior a trenta minuts en l'horari d'entrada.

curará 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 sobrevinga 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 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, transcendencia 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 temps oportú la baixa corresponent quan es falte al treball per motiu justificat, llevat que es prove la impossibilitat d'haver-ho fet.

3. L'abandonament del servei sense 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 o és causa d'accident als seus companys de treball, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.

4. Petits descuits en la conservació del material.

5. Falta d'higiene i neteja personal.

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

7. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili, sempre que hi haja obligació de fer-ho, perquè té 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, de 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 s'ha de considerar 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 se'n deriva un perjudici notori per a l'empresa, pot ser considerada com a molt greu.

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

8. La negligència o 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'avaría per a les instal·lacions, es pot considerar com a molt greu.

10. Efectuar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada, així com utilitzar eines de l'empresa per a usos propis.

11. Fumar o encendre mistos, encenedors 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-hi la puntualitat), encara que siga de diferent 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 faltes durant un any.

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

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

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

5. La falta continuada i habitual d'higiene o neteja que produïska queixes justificades pels seus companys de treball.

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. L'embriaguesa habitual si repercuteix negativament en el treball.
7. Violar el secret de la correspondència o 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 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 apartats 3, 6 i 9 de l'article 52.
15. La reincidència en falta greu, encara que siga de diferent naturalesa, sempre que es cometa dins dels sis mesos següents d'haver-se produït la primera vegada.

Article 61

Tots els treballadors poden 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 ha d'obrir 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 aquest conveni.

Article 63

Les sancions màximes que es poden imposar en cada cas, atenent la gravetat de la falta comesa, han de ser les següents:

A. Per faltes lleus: amonestació verbal i amonestació per escrit.

B. Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou d'un a quinze dies.

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

Les sancions que es puguen imposar en l'ordre laboral s'han d'entendre sense perjudici de passar la culpa als tribunals competents quan el fet comés pugua ser constitutiu de falta o delictes.

Article 64. Prescripció

Les faltes lleus prescriuen 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 han d'anotar en els expedients personals dels treballadors les sancions que els siguen imposades, que en tot cas s'han de considerar anul·lades si són faltes lleus i transcorren sis mesos sense haver reincidit en falta nova. Si es tracta de faltes greus o molt greus, el termini esmentat anteriorment s'eleva a dos i cinc anys, respectivament.

Article 66

Pel que fa a la tramitació de la imposició de sancions, cal ajustar-se al que disposa la Llei de procediment laboral.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Independentment de la data de publicació d'aquest conveni en el DOGV, la taula salarial i els retards derivats del conveni des de l'1 de gener de 2017, s'han d'abonar durant el mes següent a la publicació.

6. La embriaguesa 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 peticiones 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.

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/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.

Segona

En cas que una futura disposició legal, siga de caràcter estatal o autonòmica, o una resolució de l'autoritat laboral, jurisdicció social, o qualsevol altre òrgan competent, modifique, altere o no approve alguna norma d'aquest text i, segons el parer de les parts, el contingut essencial d'algun punt pactat en aquest conveni quede desvirtuat, qualsevol de les parts pot denunciar aquesta circumstància durant el mes següent a la publicació o notificació d'aquesta resolució. En aquest cas s'ha d'instar 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 aquest conveni per les disposicions legals o resolucions judicials o administratives.

En cas de discrepància s'ha de sotmetre la qüestió als tribunals de la jurisdicció social.

Tercera. Solució extrajudicial de conflictes col·lectius

Per a la solució d'aquests conflictes, les dues parts s'han de sotmetre expressament al sistema vigent a la Comunitat Valenciana.

Quarta. Mesures d'igualtat

Els signants d'aquest conveni col·lectiu declaren la seua voluntat de respectar el principi d'igualtat de tracte en el treball amb caràcter general i no admetran la discriminació per les raons estipulades en les lleis ni, en particular, per raons de sexe.

En particular, les empreses es comprometen 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 al que disposa la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Cinquena

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

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/ada general

Encarregat/ada de torn

Mecànic/a especialista

Expedidor/a o venedor/a

Greixador/a

Muntador/a de pneumàtics

Llavador/a

Conductor/a

Subgrup 2. Personal operari no especialista

Mosso/a d'ES

Auxiliar

Aprenent/a

GRUP III. Personal subaltern:

Guarda

Personal de neteja

Magatzemer/a

Cobrador/a

Ordenança

Grum

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 Comunitat 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

Expedidor/a / vendedor/a

Engrasador/a

Montador de neumáticos

Lavador

Conductor/a

Subgrupo 2. Personal operario no especialista

Mozo de ESSS

Pinche

Aprenziz/a

GRUPO III. Personal subalterno:

Guarda

Personal de limpieza

Almacenero/a

Cobrador/a

Ordenanza

Botones

Sisena

Les dues parts es comprometen a constituir una comissió de treball integrada per 8 membres, 2 per cada un dels sindicats signants i 4 per la patronal, el funcionament de la qual serà el mateix que el de la comissió paritària, amb la finalitat d'estudiar els nous llocs de treball que s'inclouran, si escau, en el text del conveni.

Setena

Les dues parts es comprometen, en el termini de dos mesos a partir de la publicació d'aquest conveni, a constituir una comissió de treball, integrada per 8 membres, 2 per cada un dels sindicats signants i 4 per la patronal, el funcionament de la qual serà el mateix que el de la comissió paritària, amb la finalitat d'estudiar la viabilitat i la manera de convergència amb el conveni nacional que, si escau, s'ha d'adoptar per acord de les dues parts.

ANNEX I

TAULA SALARIAL 2017

GRUP I. Personal tècnic i administratiu

Subgrup 1. Personal tècnic

Tècnic titulat	1.306,68
----------------	----------

Subgrup 2. Personal administratiu

Cap administratiu	1.195,03
Oficial administratiu 1	1.132,22
Oficial administratiu 2	1.068,07
Auxiliar administratiu	1.034,57
Aspirant administratiu	810,42

GRUP II. Personal operari

Subgrup 1. Personal operari especialista

Encarregat/ada general	1.306,68
Encarregat/ada de torn	37,74
Mecànic especialista	33,89
Expedidor/a o venedor/a	33,33
Greixador/a	33,33
Muntador de pneumàtics	33,33
Llavador/a	33,33
Conductor/a	33,33

Subgrup 2. Personal operari no especialista

Mosso/a d'ES	33,14
Auxiliar	29,16
Aprent/a	29,16

Subgrup 3. Personal subaltern

Guarda	33,14
Personal neteja	32,15
Magatzemer/a	33,14

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	1.132,22
Oficial/a administrativo 2. ^a	1.068,07
Auxiliar administrativo	1.034,57
Aspirante administrativo	810,42

GRUPO II – Personal operario

Subgrupo 1. Personal operario especialista

Encargado/a general	1.306,68
Encargado/a de turno	37,74
Mecánico especialista	33,89
Expedidor/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/a	29,16

Subgrupo 3. Personal subalterno

Guarda	33,14
Personal limpieza	32,15
Almacenero	33,14



Cobrador/a	34,48
Ordenança	32,56
Grum	29,16

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 d... euros, segons es detalla a continuació, per la finalització de la meua relació laboral amb aquesta 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.

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

P/p estiu...

P/p Nadal...

P/p beneficis...

Altres...

Total brut...

Retenció IRPF...

Total líquid...

..., ... de/d' ... de...

Si escau, representant del treballador

Signatura...

DNI...

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...