

Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació

RESOLUCIÓ de 19 de febrer de 2024, del Servei de Relacions Laborals i Gestió de Programes, per la qual es disposen el registre i la publicació del text del Conveni col·lectiu d'estacions de servei de la Comunitat Valenciana de 2022 a 2025. [2024/2161]

Vist el text del Conveni col·lectiu d'estacions de servei de la Comunitat Valenciana, codi 80000185011992, subscrit per la comissió negociadora, estant integrada esta, d'una part, per la Federació Mediterrània d'Estacions de Servei i, d'una altra, per la part social, composta per la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CCOO PV) i per la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV), i de conformitat amb el que disposen l'article 90, apartats 2 i 3, de l'Estatut dels Treballadors (aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors); l'article 2.1.a del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, este Servei de Relacions Laborals i Gestió de Programes, d'acord amb el que estableixen l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana; l'article 17 del Decret 136/2023, de 10 d'agost, del Consell, d'aprovació del Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Educació, Universitats i Ocupació, resol:

Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, amb notificació a la comissió negociadora, i el depòsit del text del conveni.

Segon

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

València, 19 de febrer de 2024.— La cap del Servei de Relacions Laborals i Gestió de Programes: Aurora Valero Alcaraz.

CONVENI COL·LECTIU D'ESTACIONS DE SERVICI DE LA COMUNITAT VALENCIANA DE 2022 A 2025

CAPÍTOL I

Disposicions generals i àmbit d'aplicació

Article 1. Parts atorgants del conveni

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

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

Article 2. Àmbit funcional

Este 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, així com de qualsevol altra mena de subministrament a vehicles i els treballadors/ores d'estes.

1. Es consideren empreses incloses:

Les estacions de servei, aparells assortidors o pals que expenguen al públic carburants, lubricants, combustibles; així com totes les activitats necessàries o complementàries per a l'explotació del punt de venda, com ara servei de greixatge; llavada, botigues amb bar o sense; cafeteria; botigues de conveniència, independentment del volum de

Conselleria de Educación, Universidades y Empleo

RESOLUCIÓN de 19 de febrero de 2024, del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del Convenio colectivo de estaciones de servicio de la Comunitat Valenciana 2022 a 2025. [2024/2161]

Visto el texto del Convenio colectivo de estaciones de servicio de la Comunitat Valenciana, código 80000185011992, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la Federación Mediterránea de Estaciones de Servicio y de otra, por la parte social, compuesta por la Confederación sindical de Comisiones obreras del País Valenciano (CCOO PV) y por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), en el artículo 2.1.a del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en el artículo 17 del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y el depósito del texto del convenio.

Segundo

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

València, 19 de febrero de 2024.— La jefa del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas: Aurora Valero Alcaraz.

CONVENIO COLECTIVO DE ESTACIONES DE SERVICIO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA 2022 A 2025

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 Industria de CCOO de PV y la Federación de 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, así como de cualquier otro tipo de suministro a vehículos y los trabajadores/as 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-

negoci i els articles expedits en estes, incloent-hi tant els peribles com els no peribles; etc. La descripció efectuada ho és a títol il·lustratiu i no limitatiu.

2. Es consideren treballadors/ores inclosos els qui amb este caràcter presten els servicis en les empreses indicades anteriorment. Qualsevol dubte sobre activitats noves serà sotmés al dictamen de la Comissió Paritària.

Article 3. Àmbit territorial

Este conveni s'aplica a tot el territori de la Comunitat Valenciana, és a dir, a les províncies de Castelló, València i Alacant.

Article 4. Àmbit personal

Estes condicions de treball afectaran tot el personal que treballa en les empreses incloses en tots els àmbits funcional i territorial anteriors.

No serà aplicable este conveni a les persones l'activitat de les quals es limite purament i simplement a l'acompliment del càrrec de conseller/a en les empreses que revistan la forma jurídica de societat i als qui exercisquen en les empreses càrrecs d'alta direcció, alt govern o alt consell, que es regiran per les seues normes específiques i per les que puguen ser-los aplicables en el futur.

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

1. Àmbit temporal. Este conveni té una duració de quatre anys, per tant, estarà vigent des de l'1 de gener de 2022 fins al 31 de desembre de 2025, i es prorrogarà a partir d'esta data d'any en any per reconducció tàcita, excepte una denúncia expressa de les parts amb una antelació mínima d'un mes a la data de finalització.

2. Entrada en vigor. Independentment de la data de la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, tindrà efecte des de l'1 de gener de 2022 fins al 31 de desembre de 2025, excepte per als efectes econòmics, que es regirà pel que disposa el capítol V (conformació de les taules salarials) per a calcular els salaris i els complements revisables.

3. Denúncia, revisió i pròrroga. La denúncia del conveni es comunicarà per escrit, que haurà de dirigir la part legitimada denunciante a les altres parts atorgants d'este i a l'autoritat laboral, almenys amb un mes d'antelació a la data de conclusió de la vigència d'este.

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

El termini màxim per a la negociació del conveni nou serà de 24 mesos a comptar de la denúncia del conveni.

Transcorregut el termini màxim de negociació sense aconseguir-se un acord, les parts intervinents en la negociació s'adherixen i se sotmetran al procediment de solució extrajudicial establert en el VI Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana, publicat en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* número 8.166 de 9 de novembre de 2017, o en el que el substituïska.

Article 6. Garanties personals

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

Article 7. Vinculació a la totalitat

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

Article 8. Comissió paritària

Es crea una comissió de caràcter paritari (empresaris/àries i treballadors/ores) composta per un màxim de dotze persones membre: sis, de la Federació d'Estacions de Servici del Mediterrani; tres, de CCOO del PV, i tres, d'UGT FICA PV, triades per les respectives representaci-

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/as 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 se aplicará 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/a en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y a los que desempeñen en las empresas cargos de alta dirección, alto gobierno o alto consejo, que se regirán por sus normas específicas y por las que en el futuro puedan serles de aplicación.

Artículo 5. Ámbito temporal, entrada en vigor, duración, prórroga y denuncia

1. Ámbito temporal. El presente convenio tendrá una duración de cuatro años, estando vigente, por tanto, desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025, prorrogándose a partir de esta fecha de año en año por tácita reconducción, salvo denuncia expresa de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su finalización.

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 2022, hasta el 31 de diciembre de 2025, salvo para los efectos económicos que se regirá por lo dispuesto en el capítulo V (conformación de las tablas salariales) para calcular los salarios y complementos revisables.

3. Denuncia, revisión y prórroga. 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 24 meses a contar desde la denuncia del convenio.

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 establecido en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, publicado en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* número 8166 de 9 de noviembre de 2017, o en el que lo sustituya.

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 de lo pactado, entendidas como cantidades brutas, y mantenidas estrictamente *ad personam*.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

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

Artículo 8. Comisión paritaria

Se crea una comisión de carácter paritario (empresarios/as y trabajadores/as) compuesta por un máximo de doce personas miembro, seis de la Federación de Estaciones de Servicio del Mediterráneo, tres de CC.OO. del PV, y tres de UGT FICA PV, elegidas por las respecti-



ons, amb independència dels/de les assessors/ores que cada part estime necessaris.

La Comissió Paritària tindrà les funcions següents:

- a) Vigilància i seguiment del compliment d'este conveni.
- b) Interpretació de tots els preceptes d'este conveni.

c) L'evolució constant tant del marc de les relacions de treball com de la situació i perspectives del sector, junt amb els freqüents canvis normatius i la imprescindible funció que les persones firmants del conveni autonòmic li atorguen com a norma vertebradora i d'aplicació prevalent en les relacions laborals, fan necessari que la Comissió Paritària duga a terme les funcions d'adaptació o por t u n e s del conveni a la realitat econòmica i social del sector, així com als canvis normatius que puguen produir-se.

Por tot això, la Comissió Paritària, quan concórreguen circumstàncies rellevants que al seu juí ho facen necessari, sol·licitarà la Constitució de la comissió negociadora per a dur a terme les adaptacions que requerisca el conveni autonòmic durant la vigència, per a la negociació i, si és el cas, aprovació.

d) Si concurren els requisits, la Comissió Paritària, durant la vigència del conveni sol·licitarà la constitució de la Comissió Negociadora per a modificar-lo. En este cas, a més de la incorporació de totes les persones legitimades per a la negociació, que han firmat el conveni, han de concórrer els requisits de legitimació previstos en els articles 87 i 88 de l'Estatut dels Treballadors.

e) Fixar les taules de retribucions per a cada any de vigència de conveni.

f) Pronunciar-se sobre les discrepàncies que li siguin sotmeses per qualsevol de les parts en cas de desacord del període de consultes previst en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors. En cas de no arribar a un acord en el si de la Comissió Paritària, les parts han de recórrer als procediments de mediació o arbitratge en els termes previstos en el VI Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana, publicat en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* número 8166 de 9 de novembre de 2017, o en el que el substituïska per a solucionar de manera efectiva estes discrepàncies.

g) La resolució de les discrepàncies sobre la interpretació de la classificació professional.

h) El seguiment de l'evolució de l'ocupació en el sector, la finalitat del qual serà analitzar i estudiar anualment el comportament de l'ocupació i les modalitats de contractació utilitzades en el sector. La Comissió, de manera consensuada entre l e s parts, podrà elevar conclusions o informes tècnics a la comissió negociadora que puguen servir per a acords futurs en esta matèria.

i) Totes les altres funcions que tendisquen a la major eficàcia pràctica d'este conveni, o es deriven del que estipula el seu text i annexos que en formen part.

j) En tots els supòsits de modificació substancial de condicions de treball de caràcter col·lectiu i de la resta de matèries en les quals estiga previst el període esmentat de consultes per la normativa estatal o per este conveni col·lectiu, i en els que les parts (empresarial i representació de les persones treballadores) acorden la substitució del període de consultes pel procediment la Comissió Paritària es pronunciarà amb caràcter previ al sotmetiment dels procediments de solució de discrepàncies (sense perjudi de la no interrupció dels terminis fixats). La Comissió Paritària disposarà del termini de set dies per a pronunciar-s'hi. Així mateix, qualsevol de les parts podrà sol·licitar la intervenció de la Comissió Paritària en este tipus de procediments, i l'emissió d'un informe no vinculant sobre les discrepàncies existents (sense perjudi de la no interrupció dels terminis previstos en l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors).

Els acords de la Comissió Paritària s'adoptaran en tot cas per majoria de cada una de les parts i els que interpreten este conveni tindran la mateixa eficàcia que la norma que haja sigut interpretada.

A efectes de notificació i convocatòria, es fixa el domicili dels components de la Comissió Paritària, en adreces següents de la ciutat de València:

- FEDMES: carrer de Gascó Oliag, 6 (entresol)
- FEDERACIÓ INDÚSTRIA CCOO PV: plaça Nàpols i Sicília, 5
- UGT FICA PV: carrer de l'Arquitecte Mora, 7

vas representaciones, con independencia de los/as asesores/as que cada parte estime necesarios.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.

c) La constante evolución tanto del marco de las relaciones de trabajo como de la situación y perspectivas del sector junto con los frecuentes cambios normativos y la imprescindible función que las personas firmantes del Convenio Autonómico le otorgan como norma vertebradora y de aplicación prevalente en las relaciones laborales, hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del Convenio a la realidad económica y social del sector así como a los cambios normativos que pudieran producirse.

Por todo ello, la Comisión Paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, solicitará la Constitución de la Comisión Negociadora para llevar a cabo las adaptaciones que requiera el Convenio Autonómico durante su vigencia, para su negociación y, en su caso, aprobación.

d) Si concurren los requisitos, la Comisión Paritaria, durante la vigencia del Convenio solicitará la Constitución de la Comisión Negociadora para modificarlo. En este caso, además de la incorporación de la totalidad de las personas legitimadas para la negociación, que hayan firmado el convenio, deberán concurrir los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Fijas las tablas de retribuciones para cada año de vigencia de convenio.

f) Pronunciarse sobre las discrepancias que le fueran sometidas por cualquiera de las partes en caso de desacuerdo del periodo de consultas previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación o arbitraje en los términos previstos en VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, publicado en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* número 8166 de 9 de noviembre de 2017, o en el que lo sustituya para solventar de manera efectiva dichas discrepancias.

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

h) El seguimiento de la evolución del empleo en el sector, cuya finalidad será la de analizar y estudiar anualmente el comportamiento del empleo y las modalidades de contratación utilizadas en el sector. La Comisión, de forma consensuada entre las partes, podrá elevar conclusiones o informes técnicos a la comisión negociadora que puedan servir para futuros acuerdos en esta matèria.

i) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte de este.

j) En todos aquellos supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo y del resto de materias en las que esté previsto el referido período de consultas por la normativa estatal o por el presente convenio colectivo, y en los que las partes (empresarial y representación de las personas trabajadoras) acuerden la sustitución del período de consultas por el procedimiento la Comisión Paritaria se pronunciará con carácter previo al sometimiento de los procedimientos de solución de discrepancias (sin perjuicio de la no interrupción de los plazos fijados). La Comisión Paritaria dispondrá del plazo de siete días para pronunciarse. Asimismo, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de la Comisión Paritaria en este tipo de procedimientos, y la emisión de un informe no vinculante sobre las discrepancias existentes (sin perjuicio de la no interrupción de los plazos previstos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores).

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

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

- FEDMES: calle Gascó Oliag 6 (entresuelo)
- Federación Industria CCOO PV: plaza Nápoles y Sicilia, 5
- UGT FICA PV: calle Arquitecto Mora, 7



Les parts firmants del conveni es comprometen que les situacions litigioses que afecten les persones treballadores incloses en el seu àmbit d'aplicació, prèviament al plantejament de conflicte col·lectiu d'interpretació del Conveni Col·lectiu, i d'acord amb el que preveu l'article 82.2 de l'Estatut dels Treballadors, i l'article 63 de la Llei reguladora de la jurisdicció social (LRJS), seran sotmeses a la Comissió Paritària, que emetrà un dictamen sobre la discrepància plantejada, de conformitat amb el que preveu l'article 153 i següents de la Llei reguladora de la Jurisdicció Social, en els termes exposats a continuació. La resta de les qüestions litigioses hauran de plantejar-se davant dels òrgans de mediació que territorialment corresponguen. L'incompliment del requisit anterior donarà lloc a la retroacció del procediment judicial per a l'esmena del defecte.

En este tràmit, previ i preceptiu a tota l'actuació administrativa o jurisdiccional que es promoga, les parts firmants d'este conveni s'obliguen a posar en coneixement de la Comissió Paritària tots els dubtes, discrepàncies i conflictes col·lectius, de caràcter general, que puguen plantejar-se en relació amb la interpretació i l'aplicació d'este conveni col·lectiu, sempre que siguen de la seua competència segons el que estableix l'apartat anterior, a fi que amb la seua intervenció es resolga el problema plantejat, o si això no és possible, emeta dictamen al respecte. Este tràmit previ s'entendrà complit en el cas que haja transcorregut el termini previst en l'apartat següent, sense que haja emés una resolució o un dictamen.

S'establix que les qüestions pròpies de la seua competència que es promoguen davant de la Comissió Paritària adoptaran la forma escrita, i el contingut serà el suficient perquè puga examinar i analitzar el problema amb el coneixement necessari de causa, que haurà de tindre com a contingut obligatori:

- Exposició succinta i concreta de l'assumpte.
- Raons i fonaments que entenga que l'assistixen al proponent.
- Proposta o petició concreta que es formule a la Comissió.

A l'escrit-proposta s'acompanyaran tots els documents que es consideren necessaris per a la millor comprensió i resolució del problema.

La Comissió podrà recollir, per via d'ampliació, tota la informació o documentació que estime pertinent per a una informació millor o més completa de l'assumpte, a l'efecte de la qual concedirà un termini a la persona proponent que no podrà excedir cinc dies hàbils.

La Comissió Paritària, una vegada rebut l'escrit-proposta o, si és el cas, completada la informació pertinent, disposarà d'un termini no superior a vint dies hàbils per a resoldre la qüestió suscitada, o si això no és possible, emetre el dictamen oportú. Este termini màxim serà de 7 dies si es tracta de discrepància en cas de desacord del període de consultes previst en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Transcorregut el termini sense haver-se produït resolució ni dictamen, quedarà oberta la via administrativa o jurisdiccional competent.

No obstant això, en els supòsits en els quals la Comissió Paritària no arribe a un acord en relació amb les qüestions que, dins de les seues competències, les plantejades quant a la inaplicació de les condicions de treball, quan arriben a la Comissió sense acord, traslladaran les discrepàncies als sistemes de solució extrajudicial de conflictes, establert en el VI Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana, publicat en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* número 8166 de 9 de novembre de 2017, o en el que el substituïssa.

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 este conveni i en les disposicions legals i vigents a este efecte.

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

Sense minva de la facultat a què s'al·ludixen els paràgrafs anteriors, la representació de les persones treballadores tindran funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes, etc., en allò que es relacione

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

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

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

- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

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

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

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

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

No obstante lo anterior, en aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les planteadas en cuanto a la inaplicación de las condiciones de trabajo, cuando lleguen a la Comisión sin acuerdo, trasladarán las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, establecido en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, publicado en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* número 8166 de 9 de noviembre de 2017, o en el que lo sustituya.

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/as.

Sin merma de la facultad aludida en los párrafos anteriores, la representación de las personas trabajadoras tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes etc., en lo relacionado con la organiza-



amb l'organització i la racionalització del treball, de conformitat amb la legislació vigent i d'acord amb el que estableix este conveni.

Article 10. Noves tecnologies i formació

Quan en l'empresa s'introduïsquen noves tecnologies que puguen suposar per als treballadors/ores una modificació substancial de les seues condicions de treball o bé un període de formació o adaptació tècnica no inferior a un mes, estes s'han de comunicar amb caràcter previ a la representació de les persones treballadores en el termini suficient per a poder analitzar-ne i preveure'n les conseqüències en relació amb: ocupació, salut laboral, prevenció de riscos, formació i organització del treball.

Així mateix, s'ha de facilitar als treballadors/ores afectats la formació precisa per a desenvolupar la seua nova funció, i se subscriuran qualssevol plans que siguen precisos per a la integració i la promoció professionals adequades.

CAPÍTOL III

Ingressos, contractació, ascensos i cessaments

Article 11. Ingressos. Regla general

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

Els/les treballadors/ores inclosos en l'àmbit d'aplicació d'este conveni podran ser contractats/ades en qualsevol de les modalitats reconegudes per la legislació vigent en cada moment.

Article 12. Període de prova

L'ingrés dels treballadors/ores 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 el temps fixat en l'escala següent:

Personal tècnic titulat: sis mesos

Personal administratiu i àrea d'operacions expendedor/a venedor/a i encarregat/ada: dos mesos

Especialista: dos mesos

Personal subaltern: un mes

Només s'entén que la persona treballadora està subjecta al període de prova si consta així per escrit.

De conformitat amb l'article 11, lletra l en els contractes de formació en alternança, no hi haurà període de prova.

En els contractes formatius per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis el període de prova no podrà ser superior a un mes.

En els contractes temporals de duració determinada el període de prova no podrà excedir un mes.

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

Quan el/la treballador/a que es trobe fent el període de prova no el supere, en les empreses en què hi haja representació de les persones treballadores, la direcció està obligada a comunicar-li-ho per escrit.

Una vegada transcorregut el termini de prova, el/la treballador/a 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'este període, que es reprendrà a partir de la data de la incorporació efectiva al treball.

Article 13. Contractes formatius

La regulació dels contractes formatius es regirà al que disposa l'article 11 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 14. Contractes a temps parcial i contractes de relleu

La regulació d'estos contractes es regirà pel que disposa l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 15. Contracte de treball de duració determinada per circumstàncies de la producció o per substitució de persona treballadora

La regulació d'estos contractes es regirà pel que disposa l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors.

ción 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/as modificación sustancial de sus condiciones de trabajo o bien un periodo de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los la representación de las personas trabajadoras 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.

Así mismo se deberá facilitar a los trabajadores/as 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/as trabajadores/as se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los distintos colectivos de las personas trabajadoras.

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

Artículo 12. Periodo de prueba

El ingreso de los trabajadores/as se considerará hecho a título de prueba durante un periodo 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 y área de operaciones expendedor/a vendedor/a y encargado/a: dos meses

Especialista: dos meses

Personal subalterno: un mes

Sólo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta al período de prueba si así consta por escrito.

De conformidad al artículo 11, letra l en los contratos de formación en alternancia, no existirá periodo de prueba.

En los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios el periodo de prueba no podrá ser superior a un mes.

En los contratos temporales de duración determinada el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

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

Cuando el/la trabajador/a que se encuentre realizando el período de prueba no lo supere, en las empresas en que existiese representación de las personas trabajadoras, la Dirección vendrá obligada a comunicárselo por escrito.

Transcurrido el plazo de prueba el/la trabajador/a 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. Contratos formativos

La regulación de los contratos formativos se regirá por lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. Contratos a tiempo parcial y contratos de relevo

La regulación de estos contratos se regirá por lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. Contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora

La regulación de estos contratos se regirá por lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.



Article 16. Contracte fix discontinu

La regulació d'estos contractes es regirà pel que disposa l'article 16 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 17. Jubilació obligatòria

De conformitat amb el que estableix la disposició addicional dècima de l'Estatut dels Treballadors, modificat per la disposició final 1.1. de la Llei 21/2021, de 28 de desembre, es pacta expressament que serà causa d'extinció del contracte de treball per jubilació obligatòria quan la persona treballadora complisca 68 anys o més, sempre que per part de l'empresa es duga a terme qualsevol de les polítiques d'ocupació tendent al relleu generacional a través de la contractació indefinida i a temps complet i el/la treballador/a complisca els requisits següents:

a) Contractació, a temps complet i amb caràcter indefinit, d'una nova persona treballadora per cada contracte extingit per este motiu.

b) Transformació d'un contracte temporal en indefinit i a temps complet per cada contracte extingit per esta causa.

c) Que la persona treballadora afectada per l'extinció del contracte de treball reunisca els requisits exigits per la normativa de Seguretat Social per a tindre dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la modalitat contributiva.

En tot cas, la persona treballadora per l'extinció del contracte de treball ha de complir els requisits exigits en cada moment per la normativa de Seguretat Social per a tindre dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la modalitat contributiva.

No seran aplicables les mesures d'ocupació esmentades en cas de jubilació voluntària.

Article 18. Promoció i ascensos

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

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

Amb caràcter enunciatiu i no limitatiu, s'entenen com a llocs de treball que comporten funcions de confiança o de comandament els enquadrats en els grups de tècnic/a i d'encarregat/ada general.

Per a la lliure designació, l'empresa ha de valorar també el mèrit, la formació, la capacitat i l'experiència dels/de les treballadors/ores que exercisquen llocs de treball similars, sense perjudi de la seua llibertat per a designar personal alié a l'empresa.

La resta de llocs de treball es cobriran mitjançant promoció interna dels/de les treballadors/ores que exercisquen llocs de treball corresponents a nivells professionals similars o inferiors als que s'han de proveir.

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

Els ascensos s'entenen fets a prova i queda confirmada la promoció al cap de tres mesos. Si durant este termini es produïx la falta d'idoneïtat del seleccionat, este tornarà a l'anterior lloc de treball i podrà cobrir la vacant personal alié a l'empresa.

Article 19. Cessaments voluntaris

Els/les treballadors/ores que desitgen cessar voluntàriament en el servei de l'empresa estaran obligats/ades a posar-ho en coneixement d'esta, complint els terminis de preavis següents:

Personal tècnic titulat: 2 mesos

Personal administratiu: 1 mes

Reste de personal: 15 dies

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

L'empresa està obligada a liquidar quan finalitze el termini els conceptes fixos que es puguen calcular en tal moment.

Artículo 16. Contrato fijo discontinuo

La regulación de estos contratos se regirá por lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Jubilación obligatoria

De conformidad con lo establecido en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Disposición Final 1.1. de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando la persona trabajadora cumpla la edad de 68 o más años, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo tendente al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo y el/la trabajador/a, cumpla los siguientes requisitos:

a) Contratación, a tiempo completo y con carácter indefinido, de una nueva persona trabajadora por cada contrato extinguido por este motivo.

b) Transformación de un contrato temporal en indefinido y a tiempo completo por cada contrato extinguido por esta causa.

c) Que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

En todo caso, la persona trabajadora por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

No serán de aplicación las citadas medidas de empleo en caso de jubilación voluntaria.

Artículo 18. 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 técnico/a y de encargado/a general.

Para la libre designación, la empresa valorará también el mérito, la formación, la capacidad y la experiencia de los/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as 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 19. Ceses voluntarios

Los/as trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados/as 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 de la persona trabajadora 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.

CAPÍTOL IV

Classificació professional: mobilitat funcional i geogràfica

Secció primera

Article 20. Classificació funcional

Els/les treballadors/ores afectats/ades per este 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.

Esta 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 raonable en la prestació dels serveis, sense minva de la dignitat, l'oportunitat de promoció i la retribució justa que corresponga a cada treballador/a.

Els llocs de treball actuals s'han d'ajustar als grups establits en el present conveni.

Definició dels grups professionals

Article 21. Grup I. Personal tècnic titulat

Subgrup 1. Personal tècnic titulat o no titulat

Per a complir la seua funció s'exigix tindre un títol acadèmic expedit per un centre docent mantingut oficialment per l'Estat espanyol o per centres reconeguts per este, sempre que facen funcions pròpies dels seus respectius títols professionals.

Igualment, pertanyen a este 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 als titulats, i exercixen funcions i treballs concordes amb el nivell esmentat i utilitzen els mitjans ofimàtics i tècnics que els facilita l'empresa.

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

S'assigna a l'àrea tècnica al personal amb un grau alt de qualificació i experiència i aptituds equivalents a les que es pot adquirir amb titulacions superiors i mitjanes fent tasques de qualificació i complexitat elevades.

Subgrup 2. Personal administratiu

A manera merament enunciativa i no limitativa, es considera personal administratiu el que en les diferents dependències de l'empresa exercix funcions d'oficina, comptables o altres anàlogues, per a la qual cosa utilitza els equips necessaris per al tractament de la informació, en les unitats administratives de l'empresa o en altres àrees d'esta, i que pot exercir la supervisió sobre l'execució de treballs d'altres persones.

1. Cap administratiu/iva

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

2. Oficial administratiu/iva de primera

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

3. Oficial administratiu/iva de segona

És qui, amb coneixement i experiència suficients, fa operacions auxiliars de comptabilitat, organitza arxius, classifica la correspondència i, així mateix, qualssevol altres funcions similars d'importància anàloga, amb iniciativa i responsabilitat restringides, seguint instruccions del/de la cap o caps superiors i que puguen tindre a les seues ordes personal administratiu de categoria inferior.

4. Auxiliar administratiu/iva

És la persona ocupada 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 esta categoria els/les mecanògrafs/ògrafes i telefonistes.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional: movilidad funcional y geográfica

Sección primera

Artículo 20. Clasificación funcional

Los/as trabajadores/as afectados/as 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/a.

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

Definición de los grupos profesionales

Artículo 21. Grupo I. Personal técnico titulado

Subgrupo 1. Personal técnico titulado o no titulado

Quiénes para el cumplimiento de su función se exige poseer título académico 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.

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

Subgrupo 2. Personal administrativo

A modo meramente enunciativo y no limitativo, 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/a administrativo/a

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/a de primera.

Es quien, con unos conocimientos o experiencia suficientes, realiza con iniciativa y responsabilidad, y siguiendo instrucciones del/de la jefe/a administrativo/a, gerente/a o empresario/a, trabajos tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de la oficina; y podrá tener a sus órdenes personal administrativo de inferior categoría.

3. Oficial administrativo/a 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/de la jefe/a o jefes/as superiores y pudiendo tener a sus órdenes personal administrativo de inferior categoría.

4. Auxiliar administrativo/a

Es la persona empleada 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/las mecanógrafos/as y telefonistas.



5. Aspirant administratiu/iva

És qui, amb una edat compresa entre els setze i els díhuit anys, treballa al mateix temps que s'instruïx en funcions peculiars d'oficina administrativa.

Article 22. Grup II. Personal operari

Subgrup 1. Personal operari especialista:

1.1. Encarregat/ada general d'estacions de servici

És l'empleat/ada que, a manera enunciativa i no limitativa, té la comesa de coordinar i distribuir el treball de les diferents seccions, tenint sota el seu comandament tot el personal, dotat d'iniciativa pròpia amb representació directa del/de la gerent/a o propietari/ària de l'estació.

1.2. Encarregat/ada de torn

És la persona que dona les ordres o instruccions de treball, rebudes del/de l'encarregat/ada general, gerent/a o propietari/ària. Té comandament sobre la resta del personal operari de l'estació, vigila els treballs que fan, rep els subministraments de totes les classes i n'efectua la distribució. A més, ha de fer les mateixes funcions que estan encomanades a expenedors/ores venedors/ores.

1.3. Mecànic/a especialista

És l'operari/ària que té la missió de reparar les avaries que es produeixen en l'equip mòbil de l'empresa, com ara camions, cotxes, motors, tractors, muntacàrregues, aparells assortidors i auxiliars, rentada, etc., que en cuidarà el manteniment perquè sempre estiguen en un estat de funcionament i conservació perfecte.

1.4. Expendor/a venedor/a

És l'operari/ària que fa el subministrament i el cobrament del combustible i derivats, així com de qualsevol altra mena de subministrament a vehicles i tots els recanvis relacionats amb l'automòbil i gel; fa el cobrament de totes les vendes, manual o en cabina, així com les liquidacions del torn, realitza les funcions necessàries per a la recepció de les cubes de carburant i de mercaderies o productes i en du a terme la col·locació en el lloc adequat o l'emmagatzematge segons siga procedent; atén les peticions que requerisquen els/les clients/clientes; porta a efecte la prestació als/a les clients/clientes de tots els servicis que l'empresa estableisca en el centre de treball, inclosos els de botiga; fa les liquidacions de torn dins de la jornada de treball i les altres comeses de conservació, neteja i manteniment dels elements i llocs de treball, a excepció de: els servicis; les tasques d'administració de l'empresa (sense entendre com a tals la introducció d'albarans, les factures que sol·liciten els/les clients/clientes; la introducció de compravenda i introducció i realització d'inventari o similars), i els treballs de jardineria.

No obstant això, els/les expenedors/ores han de fer tasques de manteniment dels servicis i/o jardins, sempre que l'empresari/ària i el/la treballador/a hagen assolit un acord que determine la forma i la compensació en què es preste este servici.

1.5. Greixador/a

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

1.6. Muntador/a de pneumàtics

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

Article 23. Grup III. Personal subaltern

Són els que exercixen funcions com ara:

1. Personal de vigilància

S'encarrega de la vigilància dels locals i les instal·lacions de l'empresa, i cursa els comunicats corresponents a les possibles incidències.

2. Personal de neteja

És la persona subalterna encarregada de la neteja i la higiene de les diferents dependències i servicis o lavabos de l'empresa.

3. Auxiliars

Es consideren com a tals els qui, sense ser fonamentals en l'activitat laboral afectada per este conveni, ni típics d'esta, s'utilitzen per les empreses i formen part del personal.

5. Aspirante administrativo/a

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

Artículo 22. Grupo II. Personal operario

Subgrupo 1. Personal operario especialista:

1.1. Encargado/a general de estaciones de servicio.

Es el empleado/a que a modo enunciativo y no limitativo 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/de la gerente/a o propietario/a de la estación.

1.2. Encargado/a de turno.

Es la persona que da las órdenes o instrucciones de trabajo, recibidas del/de la encargado/a general, gerente/a o propietario/a. 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 expendedores/as vendedores/as.

1.3. Mecánico/a especialista.

Es el operario/a 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, lavado; etc., cuidando de su mantenimiento para que siempre estén en perfecto estado de funcionamiento y conservación.

1.4. Expendedor/a vendedor/a

Es el operario/a que realiza el suministro y cobro del combustible y derivados, así como de cualquier otro tipo de suministro a vehículos y todos los repuestos relacionados con el automóvil y hielo; realiza el cobro de todas las ventas, manual o en cabina, así como las liquidaciones del turno 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/as clientes/as; lleva a efecto la prestación a los/as clientes/as de todos los servicios que la empresa establezca en el centro de trabajo, incluidos los de tienda; realiza las liquidaciones de turno dentro de su jornada de trabajo y aquellos otros cometidos de conservación, limpieza y mantenimiento de los elementos y lugares de trabajo, a excepción de: los servicios; las tareas de administración de la empresa (sin entender como tales la introducción de albaranes, las facturas que soliciten los/as clientes/as; la introducción de compra-venta e introducción y realización de inventario o similares); y los trabajos de jardinería.

No obstante, los/as expendedores/as deberán realizar tareas de mantenimiento de los servicios y/o jardines, siempre y cuando el/la empresario/a y el/la trabajador/a hubieran alcanzado un acuerdo que determine la forma y compensación en la que se preste ese servicio.

1.5. Engrasador/a.

Es la persona 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/a de neumáticos.

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

Artículo 23. Grupo III. Personal subalterno

Son los que desempeñan funciones tales como:

1. Personal de vigilancia.

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 la persona subalterna encargada de la limpieza e higiene de las distintas dependencias y servicios o aseos de la empresa.

3. Auxiliares. Se consideran como tales quienes, 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.

Secció segona

Article 24. Mobilitat geogràfica

Els trasllats del personal que impliquen canvi de domicili familiar per a la persona afectada podran efectuar-se per:

a) Traslats per sol·licitud de l'/de la interessat/ada:

Serà requisit necessari l'acceptació prèvia per part de l'empresa i la part sol·licitant mancarà de dret a indemnització per les despeses que origine el canvi.

b) Traslats realitzats per acord mutu entre empresa i treballador/a:

S'ha d'ajustar a les condicions pactades per escrit entre les dos parts.

c) Traslats per necessitats del servei:

Quant als requisits, el procediment i els tràmits, cal ajustar-se al que disposa l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors.

d) Permuta:

L'empresari/ària, sempre que el concerten els/les permutants; en atenció a les categories, les necessitats del servei, així com valorant l'aptitud d'estos en les seues destinacions, com qualsevol altra circumstància que siga digna d'apreciar, podrà accedir a la permuta de treballadors/ores.

Article 25. Canvi de centre de treball que no supose, ni requerisca, canvi de domicili del/de la treballador/a

L'empresa pot canviar de centre de treball als seus empleats/ades, sempre que este canvi no supose ni requerisca canvi de domicili del/de la treballador/a.

S'entén que no és necessari un canvi de domicili de la persona treballadora quan el centre de treball nou a què es destine 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 la persona afectada com a la representació de les persones treballadores i mitjançant un escrit en què s'especifique la data d'efectes del canvi, la duració aproximada, així com les causes motivadores d'este. El/la treballador/a percebrà en compensació pel canvi les quantitats reflectides en l'article referent a dietes i quilometratge d'este conveni, mentres este subsistisca.

CAPÍTOL V

Retribucions i estructura retributiva

Article 26. Estructura de les retribucions

Són retribucions salarials les remuneracions econòmiques que reben els/les treballadors/ores en diners o en espècie, per la prestació dels servicis laborals per compte d'altri, conformement a 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, plus reforç.

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

– Gratificacions extraordinàries.

2. Conceptes no salarials

Les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social o assimilades a esta; les indemnitzacions, compensacions o suplits per despeses que haja de fer el/la treballador/a per a dur a terme 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'establix, igualment, un model oficial de quitança, que figura com a annex II del present conveni.

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

Article 27. Pagament dels salaris

El pagament del salari s'ha de fer per mesos vençuts, durant els cinc primers dies del mes següent a la data de la meritació, mitjançant efectiu, xec, taló o transferència bancària.

Sección segunda

Artículo 24. Movilidad geográfica

Los traslados del personal que impliquen cambio de domicilio familiar para la persona afectada podrán efectuarse por:

a) Traslado por solicitud del/de la interesado/a:

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

b) Traslado realizado por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a:

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/la empresario/a, siempre que lo concierten los/as propios/as 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/as.

Artículo 25. Cambio de centro de trabajo que no suponga, ni requiera cambio de domicilio del/de la trabajador/a

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

Se entiende que no es necesario cambio de domicilio de la persona trabajadora 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 a la persona afectada como a la representación de las personas trabajadoras y mediante escrito donde se especificará la fecha de efectos del cambio, la duración aproximada, así como las causas motivadoras del mismo. El/la trabajador/a 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

Retribuciones y estructura retributiva

Artículo 26. Estructura de las retribuciones

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas que reciban los/as trabajadores/as 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/la trabajador/a 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 27. Pago de los 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.



Article 28. Salari base, revisió

Any 2022. Per al període comprés entre l'1 de gener de 2022 i el 31 de desembre de 2022, s'incrementa la taula salarial vigent el 31 de desembre de 2021 en un cinc per cent (5 %), i és aplicable la taula salarial que apareix en l'annex I d'este conveni.

Per a l'abonament dels endarreriments, que té efectes retroactius des de l'1 de gener de 2022, s'ha de formalitzar un acord parcial corresponent a la taula salarial de 2022, que serà remés perquè es publique en el DOGV. Els endarreriments corresponents a 2022 s'han d'abonar en un termini màxim de tres mesos a partir de la publicació d'este acord parcial en el DOGV.

Any 2023. Per al període comprés entre l'1 de gener de 2023 i el 31 de desembre de 2023, s'incrementa la taula salarial del conveni, vigent el 31 de desembre de 2022, en un dos per cent (2 %), amb efectes des de l'1 de gener d'este any.

Revisió salarial. En el cas que l'índex de preus al consum (IPC), establert per l'INE el 31 de desembre de 2025 registre un increment, respecte a l'IPC el 31 de desembre de 2024, superior al 2 %, s'efectuarà una revisió salarial, tan prompte es constate oficialment esta circumstància, en l'excés sobre la xifra indicada, fins a un màxim del 75 % de l'IPC, i l'aplicació s'ha de formalitzar per la comissió negociadora a través de l'elaboració de les taules corresponents, que té efectes des de l'1 de gener de 2025.

Amb un acord previ amb la representació legal de les persones treballadores o amb cada una de les persones treballadores, es pot pactar en les empreses un ajornament en el pagament dels endarreriments, en cas d'haver-n'hi, fins al 31 de juliol de 2024.

Any 2024. Per al període comprés entre l'1 de gener de 2024 i el 31 de desembre de 2024, s'ha d'incrementar en un dos per cent (2 %) la taula salarial del conveni, vigent el 31 de desembre de 2023.

Revisió salarial. En el cas que l'índex de preus al consum (IPC), establert per l'INE, registre el 31 de desembre de 2024 un increment, respecte a l'IPC el 31 de desembre de 2023, superior al 2 %, s'ha d'efectuar una revisió salarial, tan prompte com es constate oficialment esta circumstància, en l'excés sobre la xifra indicada, fins a un màxim del 75 % de l'IPC, i ha de formalitzar la comissió negociadora l'aplicació a través de l'elaboració de les taules corresponents, que té efectes des de l'1 de gener de 2024.

Amb un acord previ amb la representació legal de les persones treballadores o amb cada una les persones treballadores, es pot pactar en les empreses un ajornament en el pagament dels endarreriments, en cas d'haver-n'hi, fins al 31 de juliol de 2025.

Any 2025. Per al període comprés entre l'1 de gener de 2025 i el 31 de desembre de 2025, s'ha d'incrementar en un u coma cinc per cent (1,5 %) la taula salarial del conveni, vigent el 31 de desembre de 2024.

Revisió salarial. En el cas que l'índex de preus al consum (IPC), establert per l'INE, el 31 de desembre de 2023 registre un increment, respecte a l'IPC el 31 de desembre de 2022, superior a l'1,5 %, s'efectuarà una revisió salarial, tan prompte com es constate oficialment esta circumstància, en l'excés sobre la xifra indicada, fins a un màxim del 75 % de l'IPC, i l'aplicació la formalitzarà la comissió negociadora a través de l'elaboració de les taules corresponents, que tindrà efectes des de l'1 de gener de 2025.

Amb un acord previ amb la representació legal de les persones treballadores o amb cada una de les persones treballadores, es pot pactar en les empreses un ajornament en el pagament dels endarreriments, en cas d'haver-n'hi, fins al 31 de juliol de 2026.

Durant els anys de vigència este conveni, a excepció de 2022, en el cas que hi procedisca efectuar la revisió salarial prevista en el conveni, les taules salarials i els complementos salarials, una vegada efectuada esta revisió (increment inicial més si és el cas revisió), en cap cas podran superar el màxim del 4 % respecte de l'any anterior.

Durant tota la vigència del conveni no s'han d'incrementar ni revisar: el complement d'antiguitat, el complement de nit de Nadal i nit de Cap d'Any, el plus de distància ni el plus de reforç.

Article 29. 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, que van quedar com s'indica a continuació:

Artículo 28. Salario base, revisión

Año 2022. Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022, se incrementará la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2021 en un cinco por ciento (5 %) siendo de aplicación la tabla salarial que figura en el anexo I del presente convenio.

Para el abono de los atrasos, que tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2022, se formalizará un acuerdo parcial, correspondiente a la tabla salarial de 2022, que será remitido para su publicación en el DOGV. Los atrasos correspondientes a 2022 se abonarán en un plazo máximo de tres meses a partir de la publicación de dicho acuerdo parcial en el DOGV.

Año 2023. Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023, se incrementará la tabla salarial del convenio, vigente al 31 de diciembre de 2022, en un dos por ciento (2 %), con efectos desde el 1 de enero de dicho año.

Revisión salarial: en el supuesto de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrase a 31 de diciembre de 2023 un incremento, respecto al IPC a 31 de diciembre de 2022, superior al 2 %, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, hasta un máximo del 75 % del IPC, formalizándose por la Comisión Negociadora su aplicación a través de la elaboración de las correspondientes tablas, que tendrá efectos desde el 1 de enero de 2023.

Previo acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras o con cada una de las personas trabajadoras, se podrá pactar en las empresas un aplazamiento en el pago de los atrasos, caso de existir, hasta el 31 de julio de 2024.

Año 2024. Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024, se incrementarán en un dos por ciento (2 %) la tabla salarial del convenio, vigente al 31 de diciembre de 2023.

Revisión salarial: en el supuesto de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrase a 31 de diciembre de 2024 un incremento, respecto al IPC a 31 de diciembre de 2023, superior a 2 %, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, hasta un máximo del 75 % del IPC, formalizándose por la Comisión Negociadora su aplicación a través de la elaboración de las correspondientes tablas, que tendrá efectos desde el 1 de enero de 2024.

Previo acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras o con cada una de los las personas trabajadoras, se podrá pactar en las empresas un aplazamiento en el pago de los atrasos, caso de existir, hasta el 31 de julio de 2025.

Año 2025. Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025, se incrementarán en un uno coma cinco por ciento (1,5 %) la tabla salarial del convenio, vigente al 31 de diciembre de 2024.

Revisión salarial: en el supuesto de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrase a 31 de diciembre de 2025 un incremento, respecto al IPC a 31 de diciembre de 2024 superior a 1,5 %, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, hasta un máximo del 75 % del IPC, formalizándose por la Comisión Negociadora su aplicación a través de la elaboración de las correspondientes tablas que tendrá efectos desde el 1 de enero de 2025.

Previo acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras o con cada una de los las personas trabajadoras, se podrá pactar en las empresas un aplazamiento en el pago de los atrasos, caso de existir, hasta el 31 de julio de 2026.

Durante los años de vigencia del presente convenio, a excepción de 2022, en el supuesto de que proceda efectuar la revisión salarial prevista en el convenio, las tablas salariales y los complementos salariales, una vez efectuada dicha revisión, (incremento inicial más en su caso revisión), en ningún caso podrán superar el tope del 4 % respecto del año anterior.

Durante toda la vigencia del convenio no se incrementará ni revisará: el complemento de antigüedad, ni el complemento de Nochebuena y Nochevieja, ni el plus de distancia, ni el plus de refuerzo.

Artículo 29. 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:



1r. A partir de l'1 de gener de 2015, els augments per any de servici es reportaran exclusivament per un quadrienni i cinc quinquennis.

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

Al quadrienni i als quinquennis, tant de treballadors/ores nous/noves com d'antics/antigues, 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/les treballadors/ores estiguen cobrant 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 percebrà *ad personam* cada treballador/a. Este plus salarial no pot ser absorbible ni compensable.

Article 30. Nocturnitat

S'establix per a tots i totes els/les treballadors/ores un complement per a tot el personal que treballe entre les 22.00 i les 06.00 hores, així com els qui treballen de 23.00 a 07.00 hores. Este complement consistix,

Durant l'any 2022: 11,15 €

Durant l'any 2023: 11,37 €

A) Per a l'any 2024, el plus existent en 2023 (11,37 euros) s'ha d'actualitzar i incrementar-se en el mateix percentatge fix que s'aplique a la taula salarial del conveni per a este any.

B) Per a l'any 2025, el plus existent en 2024 s'ha d'actualitzar i incrementar-se en el mateix percentatge fix que s'aplique a la taula salarial del conveni per a este any.

C) Per als anys 2023, 2024 i 2025 s'ha d'aplicar la clàusula de revisió salarial prevista en l'article 28 d'este conveni.

La resta de treballadors/ores ho cobren en proporció al nombre d'hores treballades en el que es denomina període nocturn.

Este complement s'ha d'abonar a tot/a treballador/a pertanyent a l'empresa per nit treballada efectivament.

Este complement s'ha d'abonar en quantia de 48,41 euros, als/a les treballadors/ores la jornada dels quals coincidisca amb la nit dels dies 24 o 31 de desembre (nit de Nadal o nit de Cap d'Any) per a l'any 2022, i de 60 euros la resta dels anys de vigència del conveni.

Article 31. Complement expenedor/a; venedor/a

Com a complement derivat de l'activitat d'expenedor/a venedor/a, s'ha d'abonar a cada treballador/a d'esta categoria una quantitat anual, susceptible de prorratejar-se per dotzenes parts. L'import consistix en:

Durant l'any 2022: 647,41 €

Durant l'any 2023: 660,36 €

A) Per a l'any 2024, el plus existent en 2023 (660,36) s'ha d'actualitzar i incrementar-se en este percentatge fix que s'aplique a la taula salarial del conveni per a este any.

B) Per a l'any 2025, el plus existent en 2024 s'ha d'actualitzar i incrementar-se en el mateix percentatge fix que s'aplique a la taula salarial del conveni per a este any.

C) Per als anys 2023, 2024 i 2025 s'ha d'aplicar la clàusula de revisió salarial prevista en l'article 28 d'este conveni.

Esta quantitat la percebran tots/totes els/les treballadors/ores que facen les funcions d'expenedor/a per ser responsables del maneig de diners en efectiu i/o per la venda de mercaderies i custòdia de béns de l'empresa.

No obstant això, es mantenen a títol personal les quantitats que perceben els/les treballadors/ores per la seua responsabilitat en el maneig de diners (complement anterior de menyscapte de diners) i que superen el que s'ha pactat ací; quantitats que queden congelades fins que no siguen superades per les acordades en este article.

Este concepte s'entén que és totalment independent dels incentius (comissions) per vendes que puguen haver pactat l'empresa i els/les treballadors/ores.

Article 32. Plus de festius i diumenges

Quan el treball es preste en festius i diumenges cal remunerar-lo amb un plus, per jornada treballada, o la part proporcional de les hores treballades, independentment dels descansos setmanals o compensaci-

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/as o antiguos/as trabajadores/as, 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/as trabajadores/as 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/a. Este Plus Salarial no será absorbible ni compensable.

Artículo 30. Nocturnidad

Se establece para todos/as los/as trabajadores/as, 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 2022: 11,15 €

Durante el año 2023: 11,37 €

A) Para el año 2024, el plus existente en 2023 (11,37 euros) se actualizará e incrementará en el mismo porcentaje fijo que se aplique a la tabla salarial del convenio para dicho año.

B) Para el año 2025, el plus existente en 2024 se actualizará e incrementará en el mismo porcentaje fijo que se aplique a la tabla salarial del convenio para dicho año.

C) Para los años 2023, 2024 y 2025 se aplicará la cláusula de revisión salarial prevista en el artículo 28 del presente convenio.

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

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

Este complemento se abonará en cuantía de 48,41 euros, a los/as trabajadores/as cuya jornada coincida con la noche de los días 24 o 31 de diciembre (Nochebuena o Nochevieja) para el año 2022, y de 60 euros el resto de los años de vigencia del convenio.

Artículo 31. Complemento expendedor/a; vendedor/a

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

Durante el año 2022: 647,41 €

Durante el año 2023: 660,36 €

A) Para el año 2024, el plus existente en 2023 (660,36) se actualizará e incrementará en el mismo porcentaje fijo que se aplique a la tabla salarial del convenio para dicho año.

B) Para el año 2025, el plus existente en 2024 se actualizará e incrementará en el mismo porcentaje fijo que se aplique a la tabla salarial del convenio para dicho año.

C) Para los años 2023, 2024 y 2025 se aplicará la cláusula de revisión salarial prevista en el artículo 28 del presente convenio.

Esta cantidad la percibirán todos/as los/as trabajadores/as que realicen las funciones de expendedor/a 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/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as.

Artículo 32. Plus de festivos y domingos

Cuando el trabajo 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 compen-



ons que hi procedisquen legalment. S'entén per festius els catorze dies assenyalats en el calendari laboral anual.

L'empresa està obligada a abonar a la persona treballadora, a més dels salaris corresponents a la setmana, l'import de les hores treballades en el dia festiu o en el període de descans setmanal, incrementades en un 75 per cent, excepte descans compensatori.

Article 33. Plus de distància

Si la ubicació de l'estació de servici està situada a més de dos quilòmetres del nucli de la població a la qual pertany esta estació, l'empresa pot:

a) Facilitar a la persona treballadora un mitjà de transport per a l'anada i la tornada.

b) O abonar-li en concepte de plus de distància una quantitat equivalent a 0,13 euros en 2022, i 0,14 euros la resta dels anys de vigència del conveni, per quilòmetre de distància entre el límit del nucli de la població i la ubicació de l'estació de servici. Per a calcular la quantitat es considera el domicili del/de la treballador/a, el de la població a partir de la qual es computen els dos quilòmetres del nucli urbà, amb independència de quin siga el domicili real en el moment de l'inici de la relació laboral o de qualsevol canvi posterior de domicili que pugua produir-se. És a dir, el que es té en compte a l'efecte de la meritació d'este plus és la ubicació de l'estació de servici i no el domicili real de la persona treballadora.

c) Si la persona treballadora amb dret al plus de distància té jornada continuada, percep la quantitat que hi corresponga i només computa un viatge d'anada i un altre de tornada. Si té jornada partida, té dret a l'equivalent a quatre viatges.

d) Els treballadors/ores que, a l'entrada en vigor d'este conveni, perceben el plus distància, mantenn el dret a continuar percebent-lo, com a situació jurídica individualitzada, sempre que no es modifiquen o varien les circumstàncies que van donar lloc al reconeixement d'este. En el cas que es produïssa una variació o una modificació de les circumstàncies, se'ls ha d'aplicar el que estableix este conveni.

Article 34. Pagues extraordinàries

Els treballadors/ores perceben, en proporció al temps treballat durant l'any, tres gratificacions extraordinàries, que cal 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'estes pagues ha de ser de 30 dies de salari base de conveni més antiguitat.

Article 35. Plus de reforç

La persona treballadora que, a petició de l'empresa, voluntàriament accepte efectuar la cobertura de l'absència justificada d'un/a company/a ha de percebre un complement segons el que estableix l'article 43 per torn complet o mig torn dut a terme o, si és el cas, se l'ha de compensar amb un dia i mig de descans per torn complet treballat o sis hores en el cas de mig torn, i cal respectar els acords que puguen haver-hi en esta matèria entre les empreses, si estos són superiors. L'abonament d'estes quantitats s'ha d'efectuar mensualment.

Article 36. Inaplicació de les condicions de treball establides en el conveni

El que disposa este conveni col·lectiu obliga tots els empresaris i treballadors/ores inclosos dins del seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps que és vigent.

Sense perjudi de l'anterior, quan concórreguen causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i la representació de les persones treballadores legitimades per a negociar un conveni col·lectiu conforme al que preveu l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, es pot procedir, amb un desenvolupament previ d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4 del text esmentat, a inaplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en este conveni col·lectiu, que es troben desenvolupades o pactades en este i que afecte alguna de les matèries següents:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.

saciones que legalmente procedan. Se entiende por festivos, los catorce días señalados en el calendario laboral anual.

La empresa vendrá obligada a abonar a la persona trabajadora, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el periodo de descanso semanal, incrementadas en un 75 por cien, salvo descanso compensatorio.

Artículo 33. Plus de distancia

Si la ubicación de la Estación de servicio está situada a más de dos kilómetros del casco de la población a la que pertenece dicha estación, la empresa, podrá:

a) Facilitar a la persona trabajadora un medio de transporte para la ida y la vuelta.

b) O abonarle en concepto de plus de distancia una cantidad equivalente a 0,13 euros en 2022, y 0,14 euros el resto de los años de vigencia del convenio, por kilómetro de distancia entre el límite del casco de la población y la ubicación de la estación de servicio. Para el cálculo de la cantidad a considerará domicilio del/de la trabajador/a, el de la población a partir de cuyo casco urbano se computan los dos kilómetros, con independencia de cuál sea su domicilio real en el momento del inicio de la relación laboral o de cualquier cambio posterior de domicilio que pudiera producirse. Es decir, lo que se tiene en cuenta a los efectos del devengo de este plus es la ubicación de la estación de servicio y no el domicilio real de la persona trabajadora.

c) Si la persona trabajadora con derecho al plus de distancia tuviera jornada continuada percibirá la cantidad que corresponda computando solo un viaje de ida y otro de vuelta. Si tuviera jornada partida tendrá derecho al equivalente a cuatro viajes.

d) Aquellos/as trabajadores/as que, a la entrada en vigor del presente convenio, vinieran percibiendo el plus distancia, se mantendrá el derecho a seguir percibiéndolo, como situación jurídica individualizada, siempre que no se modifiquen o varíen las circunstancias que dieron lugar a su reconocimiento. En el caso de que se produzca una variación o modificación de las circunstancias se les aplicara lo establecido en el presente convenio.

Artículo 34. Pagas extraordinarias

Los/as trabajadores/as 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 35. Plus de refuerzo

La persona trabajadora que, a petición de la empresa, voluntariamente accepte efectuar la cobertura de la ausencia justificada de un/a compañero/a, percibirá un complemento según lo establecido en el artículo 43 por turno completo o medio turno realizado, o en su caso se le compensara con un día y medio de descanso por turno completo trabajado o seis horas en el caso de medio turno, 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 36. Inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio

Lo dispuesto en el presente convenio colectivo, obliga a todas las empresas y trabajadores/as incluidos/as 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 la representación de las personas trabajadoras legitimadas 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 del art. 41.4 del citado texto, a inaplicar 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) 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 preveu l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors per a la mobilitat funcional.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

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

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

Per al tràmit del període de consultes, expressat en el segon paràgraf d'este article, en el supòsit de no haver-hi representació legal de les persones treballadores en l'empresa, esta s'entén atribuïda als sindicats més representatius i amb legitimació per a formar part de la comissió negociadora d'este conveni col·lectiu, llevat que els/les treballadors/ores decidisquen atribuir la seua representació a una comissió integrada per treballadors/ores de l'empresa mateixa, triats i triades segons preveu l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

Quan el període de consultes finalitze amb un acord, este ha de determinar amb exactitud les condicions noves de treball aplicables en l'empresa i la durada que tindran, que no podrà prolongar-se més enllà del moment en què resulte aplicable un conveni nou en esta empresa. Així mateix, l'acord s'ha de notificar 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 d'aplicació, que disposa d'un termini màxim de set dies per a pronunciar-s'hi, a comptar des que 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 així ho fan constar a la comissió paritària del conveni, i per a solucionar de manera efectiva les discrepàncies sorgides, sotmetre-les a la mediació o al compromís previ a l'arbitratge vinculant. Serà la Comissió Paritària mateixa la que, 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 número 8166 de data 09.11.2017). 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 37. Jornada de treball

1. La jornada laboral anual màxima de treball efectiu és de 1.776 hores anuals de treball efectiu, 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 que es pacta no es pot partir, excepte quan hi haja un acord exprés entre empresa i treballador/a.
4. L'elecció d'un horari o de l'altre el decidix l'empresa.
5. El calendari laboral es fixa d'acord mutu entre empresa i treballadors/ores, i ha de preveure la jornada diària, setmanal, les vacances i els quadrants anuals.
6. A este efecte, s'establirà un calendari de manera que un/a treballador/a no treballa més de dos diumenges consecutius.

- 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 artículo 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 las personas trabajadoras en la empresa, esta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del presente convenio colectivo, salvo que los/as trabajadores/as decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por trabajadores/as de la propia empresa, elegidos/as conforme previene el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, el mismo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del Convenio Colectivo y a la Autoridad Laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Si la Comisión Paritaria del Convenio no alcanzara un acuerdo con el voto favorable de la mayoría de sus miembros, las partes podrán recurrir, si así lo hacen constar a la Comisión Paritaria del Convenio y para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas, someter las mismas a la mediación o al compromiso previo al arbitraje vinculante. Será la propia Comisión Paritaria la que, en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver, la que remitirá las actuaciones y documentación correspondiente al Tribunal de Arbitraje Laboral -TAL (procedimiento de solución extrajudicial de Conflictos laborales de la Comunidad Valenciana publicado en el DOGV número 8166 de fecha 09.11.2017). 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 37. 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/a.
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/as, donde se contemple la jornada diaria, semanal, vacaciones y cuadrantes anuales.
6. A este fin se establecerá un calendario de forma que un/a trabajador/a no trabaje más de dos domingos consecutivos.



Article 38. Registre de jornada

A tots els efectes, la regulació que conté este article únicament és aplicable en les empreses que no tenen un sistema propi de regulació del registre de jornada.

En aplicació del que preveu l'article 34.9 de l'Estatut dels Treballadors, les empreses afectades per este conveni col·lectiu han de garantir el registre de jornada diari de totes les persones treballadores vinculades a estes a través d'una relació laboral ordinària.

El sistema de registre de jornada, l'organització i la documentació d'esta pot implantar-se a nivell d'empresa o centre de treball. La implantació d'este es fa amb una negociació prèvia entre les parts degudament legitimades per a fer-ho.

En defecte d'un acord en relació amb el sistema de registre de jornada, este l'ha d'establir la direcció de l'empresa. En el supòsit de desacord, les parts poden instar la mediació de la Comissió Paritària d'acord amb el que disposa l'article 8 (huit) d'este conveni.

En tot cas, el sistema de registre de jornada ha de:

– Incloure l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball de cada persona treballadora, sense perjudi, si és el cas, de la flexibilitat horària existent.

– Garantir el funcionament de manera fiable, invariable i no manipulable.

– Respectar els drets a la intimitat, així com a la imatge pròpia.

– Permetre les comprovacions oportunes per part de l'autoritat laboral, de la persona treballadora respecte als límits establits legalment, així com de la representació legal de les persones treballadores.

– Respectar els mecanismes de distribució de jornada, horaris, descansos i altres pauses de treball existents en l'empresa.

Les empreses estan obligades a conservar els registres de jornada realitzats durant quatre anys, que romandran a disposició de les persones treballadores, dels representants legals i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social. D'acord amb el que disposa l'article 64.9 de l'Estatut dels Treballadors, els registres de jornada han de formar part dels drets d'informació de la representació legal de les persones treballadores amb la periodicitat que s'establisca.

El sistema de registre de jornada existent en l'empresa ha de ser de compliment obligat per part de les persones treballadores.

En el supòsit d'empreses de treball temporal, tenint en compte que, de conformitat amb la legislació vigent, correspon a l'empresa usuària les facultats de direcció i control de l'activitat laboral de persones treballadores posades a disposició durant el temps en què presten servicis en el seu àmbit, ha de ser l'empresa usuària l'obligada a complir el deure de registre diari de la jornada de treball en els termes de l'article 34.9 de l'Estatut dels Treballadors, així com que ha de ser esta última la que conserve els registres en els termes a què es referix este precepte legal.

Article 39. Borsa de flexibilitat horària

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

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

Article 40. Horari del personal administratiu

El personal administratiu gaudix de dotze setmanes de jornada intensiva amb horari de 08.00 hores a 15.00 hores, les dos inclusivament, durant el període comprés entre el 21 de juny i el 21 de setembre.

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

Quan concórreguen circumstàncies especials de força major, les empreses poden adaptar els horaris d'acord mutu amb els/les treballadors/ores.

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

Artículo 38. Registro de jornada

A todos los efectos, la regulación contenida en el presente artículo únicamente resultará de aplicación en aquellas empresas que no tengan un sistema propio de regulación del registro de jornada.

En aplicación de lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo garantizarán el registro de jornada diario de todas las personas trabajadoras vinculadas a las mismas mediante una relación laboral ordinaria.

El sistema de registro de jornada, su organización y documentación, podrá implantarse a nivel de empresa o centro de trabajo. La implantación de este se realizará previa negociación entre las partes debidamente legitimadas para ello.

En defecto de acuerdo en relación con el sistema de registro de jornada, el mismo será establecido por la dirección de la empresa. En el supuesto de desacuerdo las partes pueden instar la mediación de la Comisión Paritaria de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8 (ocho) del presente convenio.

En todo caso, el sistema de registro de jornada deberá:

– Incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio, en su caso, de la flexibilidad horaria existente.

– Garantizar su funcionamiento de modo fiable, invariable y no manipulable.

– Respetar los derechos a la intimidad, así como a la propia imagen.

– Permitir las oportunas comprobaciones por parte de la autoridad laboral, de la persona trabajadora con respeto a los límites legalmente establecidos, así como de la representación legal de las personas trabajadoras.

– Respetar los mecanismos de distribución de jornada, horarios, descansos y otras pausas de trabajo existentes en la empresa.

Las empresas estarán obligadas a conservar los registros de jornada realizados durante cuatro años, que permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 64.9 del Estatuto de los Trabajadores, los registros de jornada formarán parte de los derechos de información de la representación legal de las personas trabajadoras con la periodicidad que se establezca.

El sistema de registro de jornada existente en la empresa será de obligado cumplimiento por parte de las personas trabajadoras.

En el supuesto de empresas de trabajo temporal, teniendo en cuenta que, de conformidad con la legislación vigente, corresponde a la empresa usuaria las facultades de dirección y control de la actividad laboral de personas trabajadoras puestas a disposición durante el tiempo en que estos prestan servicios en su ámbito, deberá ser la empresa usuaria la obligada al cumplimiento del deber de registro diario de la jornada de trabajo en los términos del artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores, así como deberá ser esta última la que conserve los registros en los términos a que se refiere este precepto legal.

Artículo 39. Bolsa de flexibilidad horaria

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

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

Artículo 40. Horario del personal administrativo

El personal administrativo disfrutará de doce semanas de jornada intensiva con horario de 08.00 horas a 15.00 horas, 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/as trabajadores/as.

Así mismo, se respetarán los pactos existentes o futuros en esta materia entre trabajador/a y empresario/a.



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

Article 41. Descans en jornada continuada

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

Article 42. Vacacions

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

Les vacances es poden 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, d'acord comú amb els/les treballadors/ores.

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

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincidisca en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural, o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els articles 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'este precepte, li corresponga quan finalitze el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural a què correspon.

Article 43. Hores extraordinàries

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

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

- Les hores extraordinàries habituals se suprimixen totalment.
- Les hores extraordinàries estructurals s'han de fer amb caràcter voluntari.
- Les hores extraordinàries de força major s'han de fer obligatòriament.

S'entenen com a hores extraordinàries estructurals les que es facen per a atendre períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o manteniment.

El valor de l'hora extraordinària es veu incrementat en un 50 % respecte de 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 de la realització d'estes hores.

CAPÍTOL VII

Desplaçaments; dietes; llicències i excedències

Article 44. Desplaçaments i dietes

Els/les treballadors/ores que per necessitat de l'empresa han d'efectuar viatges o desplaçaments a poblacions diferents d'aquella on radique el centre de treball, perceben una dieta la quantia de la qual és de 14,24 € quan facen un àpat fora i pernocten al seu domicili, i la quantitat de 28,52 € quan facen els dos àpats fora, les dos quantitats durant la vigència d'este conveni.

En els desplaçaments, si el/la treballador/a utilitza el vehicle propi se li abona, la quantitat de 0,24 euros per quilòmetre recorregut, tenint en compte la distància que hi haja entre el centre de treball i el lloc on es desplaça.

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 41. Descanso en jornada continuada

Cuando la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, se establece durante la misma un descanso de quince minutos, el cual se considerará como tiempo de trabajo efectivo, y que se deberá disfrutar fuera de las horas de mayor actividad.

Artículo 42. 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/as trabajadores/as.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo siguiente, que imposibilita al/a la trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente durante el año natural al que corresponden, el/la trabajador/a 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 43. 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 44. Desplazamientos y dietas

Los/as trabajadores/as 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 14.24 € cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio, y la cantidad de 28,52 € cuando realicen las dos comidas fuera, ambas cantidades durante la vigencia del presente convenio.

En los desplazamientos, si el/la trabajador/a utiliza su propio vehículo se le abonará, la cantidad de 0,24 euros por kilómetro recorrido, teniendo en cuenta la distancia que exista entre el centro de trabajo y el lugar donde se desplace.



Si el desplaçament s'efectua per mitjà del transport públic, el/la treballador/a ha de justificar la quantitat abonada, l'import de la qual li és satisfet per l'empresa.

Article 45. Permis per naixement de fill/a

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

Article 46. Permisos/licències

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

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o de parelles de fet registrades legalment en els registres públics creats o que puguen crear-se a este efecte o a falta d'estos últims als acreditats mitjançant escriptura pública notarial atorgada conjuntament, que cal demostrar de manera fefaent davant de l'empresa els requisits establits anteriorment per al gaudi de la llicència.

b) Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requerisca repòs domiciliari del o de la cònyuge, parella de fet o parent fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs/osa el/la familiar consanguini/ínia de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisca amb la persona treballadora al mateix domicili i que requerisca la cura efectiva d'aquella.

En cas de tercer grau d'afinitat o consanguinitat, el permís és de dos dies no alterns.

c) Quatre dies per defunció de la o del cònyuge; de parents fins a segon grau d'afinitat o consanguinitat.

Quan el/la treballador/a necessite fer algun desplaçament a una localitat diferent d'aquella on tinga la residència habitual, que diste almenys 150 km s'ampliarà en un dia més; un altre dia més quan el desplaçament siga superior a 350 km, ampliable a un altre dia més quan el desplaçament siga superior a 450 km.

Els permisos previstos en els apartats b i c d'este article poden gaudir-se de manera continuada o discontinua, i prèviament s'ha de notificar per escrit a l'empresa la forma en què els gaudiran, amb una antelació suficient perquè puguen efectuar-se els quadrants de treball necessaris.

d) Un dia per trasllat de domicili habitual.

e) Pel temps indispensable, per a complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal, degudament justificat.

f) Un dia per matrimoni de pares, mares, fills/filles, germans/anes o cunyats/ades, a què se suma un dia més si l'esdeveniment és fora de la província.

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

h) Un dia laborable dins de l'any natural de descans per a tots els treballadors/ores afectats per este conveni, que gaudiran amb l'acord previ de l'empresa i treballador/a, preferentment en període vacacional, Nadal i Setmana Santa, tenint en compte les exigències productives, tècniques i organitzatives.

i) En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d, les persones treballadores tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dos fraccions, per a l'atenció del o la bebé lactant fins que complisca nou mesos. La duració del permís es pot incrementar proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples. Qui exercisca este dret, per la seua voluntat, pot substituir-lo per una reducció de la jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord que arribe amb l'empresa.

La reducció de jornada prevista en este apartat constituïx un dret individual de les persones treballadores sense que se'n puga transferir l'exercici de l'altra persona progenitora, adoptant, guardadora o acoïllidora. No obstant això, si dos persones treballadores de la mateixa

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

Artículo 45. Permiso por nacimiento de hijo/a

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

Artículo 46. Permisos/ licencias

1. Retribuidos: el/la 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 en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto o en defecto de estos últimos a los acreditados mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiendo demostrarse de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el disfrute de la licencia.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de la o el cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido/a el/la familiar consanguíneo/a de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En caso de tercer grado de afinidad o consanguinidad, el permiso será de dos días no alternos.

c) Cuatro días por fallecimiento de la o el cónyuge; de parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad.

Cuando el/la trabajador/a necesite realizar algún desplazamiento a localidad distinta a aquella donde tenga su residencia habitual, que diste al menos 150 km se ampliara en un día más; otro día más cuando el desplazamiento sea superior a 350 km; ampliable a otro día mas cuando el desplazamiento sea superior a 450 km.

Los permisos contemplados en los apartados b y c de este artículo podrán disfrutarse de manera continuada o discontinua, notificando previamente por escrito a la empresa la forma en la que van a disfrutarlos, con antelación suficiente para que puedan efectuarse los cuadrantes de trabajo necesarios.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

h) Un día laborable dentro del año natural de descanso, para todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio, que disfrutara previo acuerdo de la empresa y trabajador/a, preferentemente en periodo vacacional, Navidad y Semana Santa, teniendo en cuenta las exigencias productivas, técnicas y organizativas.

i) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del o de la lactante hasta que este/a cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma



empresa exercixen este dret pel mateix subjecte causant, en pot limitar l'exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament de l'empresa, motivades degudament per escrit, i en este cas l'empresa ha d'oferir un pla alternatiu que assegure el gaudi de les dos persones treballadores i que possibilita l'exercici dels drets de conciliació.

Quan les dos persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores exercisquen este dret amb la mateixa duració i règim, el període de gaudi pot estendre's fins que el/la lactant complisca dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

j) Qui, per raons de guarda legal, tinga a la seua cura directa algun menor de dotze anys o persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no exercisca una activitat retribuïda té dret a una reducció de jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, com a mínim, una huitena part i un màxim de la meitat de durada d'aquella.

k) Per a dur a terme funcions sindicals o de representació del personal en els termes establits legalment o convencionalment.

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

En estes llicències s'inclouen les parelles de fet registrades legalment.

2. No retribuïts: sense perjudici del que disposa l'apartat anterior d'este article, en els casos previstos en l'apartat b, el/la treballador/a té, a més, dret a una llicència de tres dies sense remuneració, que ha d'ampliar-se a quatre dies, així mateix, sense remuneració, en el supòsit d'haver de desplaçar-se el/la treballador/a a este efecte a una localitat diferent d'aquella on tinga la residència habitual.

Article 47. Excedències

1. Excedència voluntària. El/la treballador/a amb una antiguitat en l'empresa d'almenys un any té dret que se li reconega la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i no superior a cinc anys.

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

L'excedència voluntària s'entén sempre concedida sense dret a percebre cap retribució de l'empresa ni es computa a cap efecte.

El temps d'excedència no pot ser utilitzat per a prestar servici en una empresa similar o que implique concurrència. En cas d'incompliment d'esta norma, s'entén que es rescindix voluntàriament el contracte laboral, amb tots els drets.

La reincorporació s'ha de sol·licitar 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 transcorrega el primer any d'excedència, la reincorporació del/de la treballador/a és automàtica amb tots els drets reconeguts a la iniciació d'esta, bé en la categoria antiga o similar, si hi ha una vacant, bé en un lloc d'inferior categoria fins que esta es produïska. Si la reincorporació se sol·licita transcorregut el primer any, el/la treballador/a només té un dret preferent al reingrés en les vacants de la mateixa categoria o similar a la seua que hi haja o es produïska en l'empresa.

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

La petició d'excedència s'ha de formular per escrit, s'ha de resoldre dins dels trenta dies des de la seua presentació i s'ha d'atendre dins de les possibilitats que permeten les necessitats del servici.

En cap cas, el nombre d'excedents pot superar el 5 per cent de la plantilla de cada centre de treball computant les fraccions per unitat. En empreses de fins a 50 treballadors/ores, poden acollir-se com a màxim a l'excedència tres treballadors/ores.

empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el/la lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

l) 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 todo caso, que tenga lugar dentro de la jornada de trabajo.

En estas licencias se incluyen las parejas de hecho registradas legalmente.

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/la 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/la trabajador/a al efecto a localidad distinta de aquella donde tenga su residencia habitual.

Artículo 47. Excedencias

1. Excedencia voluntaria. El/la trabajador/a con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá 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/la 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 incumplimiento de esta norma, se entenderá que se rescinde voluntariamente el contrato laboral, con todos sus derechos.

La reincorporación deberá ser solicitada por escrito con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia. Si la solicitud se insta antes de que transcurra el primer año de excedencia, la reincorporación del/de la trabajador/a será automática con todos los derechos reconocidos a la iniciación de la misma, bien en su antigua categoría o similar, si existiese vacante, bien en puesto de inferior categoría hasta que esta se produzca. Si la reincorporación se solicita transcurrida el primer año, el/la 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/la 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, atendándose 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 trabajadoras/as, podrán acogerse como máximo a la excedencia tres trabajadoras/as.



En el supòsit de tancament de l'empresa, esta s'obliga a cridar tots/ totes treballadors/ores que es troben en situació d'excedència perquè es reincorporen als seus llocs de treball.

2. Excedència per cura de fills/filles. Els/les treballadors/ores tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per a atendre cada fill/a, tant quan ho siga per naturalesa com per adopció, o, en el cas d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que siguen provisionals, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

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

L'excedència prevista en este apartat, el període de durada de la qual pot gaudir-se de manera fraccionada, constituïx un dret individual dels treballadors/ores, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors o treballadores de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari/ària pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

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

El període en què el/la treballador/a romanga en situació d'excedència, d'acord amb el que establix este article, és computable a l'efecte d'antiguitat, i el/la treballador/a té dret a l'assistència a cursos de Formació Professional, a la participació quals ha de ser convocat per l'empresari/ària, especialment pel que fa a la seua reincorporació. Durant el primer any té dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut este termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o una categoria equivalent.

No obstant això, quan el/la treballador/a forme part d'una família que tinga reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estén 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 categoria especial.

Article 48. Reducció de jornada per motius familiars

Qui per raons de guarda legal tinga a la seua cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no desenvolupe una activitat retribuïda tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

Té el mateix dret qui necessite encarregar-se de la cura directa d'un/a familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix/a, i que no desenvolupe una activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en este apartat constituïx un dret individual de les persones treballadores, homes i dones. No obstant, si dos persones treballadores de la mateixa empresa generen este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari/ària pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

De conformitat amb el que disposa l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors quant al que regula este article, la concreció horària de la reducció de jornada, previstos en este article, correspon a la persona treballadora, dins de la jornada ordinària. La persona treballadora ha de preavisar la persona empresària, excepte força major, amb quinze dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la jornada ordinària.

Article 49. Suspensió del contracte per naixement, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural d'un menor de nou mesos, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment

Es regix pel que preveu la normativa vigent.

Article 50. Suspensió del contracte per naixement del progenitor diferent de la mare biològica

Es regix per la normativa vigent.

En el supuesto de cierre de la empresa, esta se obliga a llamar a todos/as los/as 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/as. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo/a, 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/a familiar. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un/a familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo/a y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los/as 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/la empresario/a 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 período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el/la empresario/a, 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/la 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.

Artículo 48. Reducción de jornada por motivos familiares

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la regulado en el presente artículo, la concreción horaria de la reducción de jornada, previstos en este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar a la persona empresario/a, salvo fuerza mayor, con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 49. Suspensión del contrato por nacimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

Se regirá por lo previsto en la normativa vigente.

Artículo 50. Suspensión del contrato por nacimiento del progenitor distinto de la madre biológica

Se regirá por la normativa vigente.



CAPÍTOL VIII
Condicions socials

Article 51. Roba de treball

Dins del primer mes de cada semestre de l'any, l'empresa està obligada a facilitar als treballadors i treballadores dos uniformes tant d'estiu com d'hivern.

L'empresa té la facultat de triar i facilitar a cada empleat/ada dos parells de sabates de seguretat que estiguen homologades.

Igualment, ha de facilitar una peça d'abric cada dos anys.

Els centres de treball que no disposen de marquesines protectores per a la pluja, es doten els/les treballadors/ores que presten els servicis en l'exterior de peces impermeables.

Les peces de vestir de treball i les botes són d'ús individual i es consideren com a pertanyents a l'empresa fins a la caducitat en els temps que s'hi expressa, i s'han d'utilitzar exclusivament en hores de treball.

Article 52. Assegurança d'invalidesa i mort derivada d'un accident de treball

Durant la vigència del conveni les pòlisses de les assegurances d'accidents ja contractats o que es contracten per les empreses per a cobrir la responsabilitat en els casos d'invalidesa o mort, derivats d'accident de treball, han de garantir:

En cas de mort i fins a la publicació del conveni en el DOGV: 29.467,08 euros. Des de la publicació en el DOGV i durant la resta de la vigència del conveni: 35.000 euros

En cas d'invalidesa i fins a la publicació del conveni en el DOGV: 31.922,656 euros. Des de la publicació en el DOGV i durant la resta de la vigència del conveni: 40.000 euros.

Els riscos que es produïsquen derivats d'accident amb ocasió o com a conseqüència del treball es cobrix conformement al desglossament següent:

Una vegada produïda la contractació o la renovació de la pòlissa, l'empresa ha de facilitar una fotocòpia a cada treballador/a en el termini de dos mesos.

Per a l'any 2023, les empreses han de notificar a les companyies d'assegurances l'actualització de les pòlisses durant el mes següent a la publicació del conveni en el DOGV i els efectes dels increments pactats ho són des de la publicació del conveni.

Article 53. Complement de les prestacions de la seguretat social derivada d'un accident de treball

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

En el cas d'incapacitat temporal per malaltia amb hospitalització, les empreses han de complementar fins al 100 % durant els quinze primers dies d'esta hospitalització.

Article 54. Pluriocupació

Les persones firmants d'este conveni estimen convenient erradicar la pluriocupació com a regla general.

En este sentit, les empreses no han de portar a efecte contractacions de treball a persones que estiguen contractades a jornada completa en una altra empresa. Sí que poden fer-ho, no obstant això, quan esta contractació s'efectue en jornada a temps parcial, sempre que en conjunt no supere la jornada ordinària de treball.

Article 55. Cursos de formació professional i comitè paritari

1. Les parts firmants d'este conveni s'adherixen a l'acord nacional de formació continua que estiga en vigor durant la vigència d'este conveni, subscrit per les confederacions empresarials i sindicals, així com, si cal, als possibles acords als quals s'arribe en la Comissió Paritària de Formació Professional Continua per al sector d'estacions de servicis de la Comunitat Valenciana.

Les empreses assumixen a càrrec seu el 50 % de l'import del temps que els seus treballadors/ores dediquen a esta formació continua, així com de les despeses i de les dietes, si és el cas.

CAPÍTULO VIII
Condiciones sociales

Artículo 51. Ropa de trabajo

Dentro del primer mes de cada semestre del año, la empresa vendrá obligada a facilitar a sus trabajadores y trabajadoras dos uniformes tanto de verano como de invierno.

La empresa tendrá la facultad de elegir y facilitar a cada empleado/a dos pares de zapatos de seguridad que estén homologados.

Igualmente facilitara 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/as trabajadores/as que presten sus servicios en el exterior, con prendas impermeables.

Las prendas de trabajo y botas 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 en horas de trabajo.

Artículo 52. Seguro de invalidez y muerte derivado de accidente de trabajo

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, derivados de accidente de trabajo deberán garantizar:

En caso de muerte y hasta la publicación del Convenio en el DOGV: 29.467,08 euros. Desde la publicación en el DOGV y durante el resto de la vigencia del convenio: 35.000 euros

En caso de invalidez y hasta la publicación del Convenio en el DOGV: 31.922,656 euros. Desde la publicación en el DOGV y durante el resto de la vigencia del convenio: 40.000 euros.

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

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

Para el año 2023, las empresas deberán notificar a las compañías de seguros la actualización de las pólizas dentro del mes siguiente a la publicación del convenio en el DOGV y los efectos de los incrementos pactados lo serán desde la publicación del convenio

Artículo 53. Complemento de las prestaciones de la seguridad social derivada de accidente de trabajo

En los casos de incapacidad temporal para el trabajo, motivada por accidente de trabajo, las empresas afectadas por este convenio se comprometen a completar las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el importe del salario real del/de la trabajador/a 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 54. Pluriempleo

Las personas firmantes del presente convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

En este sentido las empresas no llevarán a efecto contrataciones de trabajo a personas que estén contratadas a jornada completa en otra empresa. Sí podrán hacerlo, sin embargo, cuando dicha contratación se efectúe en jornada a tiempo parcial, siempre que en conjunto no supere la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 55. Cursos de formación profesional y comité paritario

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

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



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

3. Es constituïx un comitè paritari format per quatre representants de les empreses i quatre dels/de les treballadors/ores amb l'objectiu d'elaborar plans de formació professional destinats a adequar tecnologies i facilitar la formació professional.

Són funcions d'este comitè paritari:

a) Fer, 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.

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

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

d) Coordinar i seguir el desenvolupament de formació en pràctiques dels/de les alumnes que siguin rebuts per les empreses en el marc dels acords firmats 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 firmants del conveni subscriuen en tots els seus termes el IV Acord nacional de formació professional per a l'ocupació en els àmbits funcional i territorial del conveni indicat com a millor manera d'organitzar i gestionar les iniciatives formatives que es promouen en el sector.

També, en els termes d'este IV Acord nacional de formació contínua, constituïxen la Comissió Paritària Sectorial de Formació Contínua que està constituïda per huit membres: quatre representants de les empreses i quatre representants en total que es distribuïxen entre UGT FICA PV i de CCOO.

Article 56. Conciliació de la vida familiar i laboral

Les organitzacions firmants d'este conveni garantixen el dret d'igualtat i no-discriminació i difonen la legislació vigent relativa a la Llei 39/1999, de conciliació de la vida familiar i laboral, en la qual es reconeixen els drets que s'indiquen a continuació:

- Permisos retribuïts.
- Reducció de jornades per permisos laborals.
- Excedències per cura de familiars.
- Suspensió amb reserva del lloc de treball.
- Suspensió amb reserva de lloc de treball en els supòsits de risc durant l'embaràs.
- Extinció del contracte de treball.
- Protecció a la maternitat.
- Naixement de fills i filles prematurs que requerisquen hospitalització.
- Vacacions: si coincidixen les vacances programades prèviament amb el descans per maternitat, es canvia la data i, de mutu acord, es fixa la data de gaudi en altres dates dins de l'any natural i, si no és possible, quan finalitze el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural a què correspon.

CAPÍTOL IX Drets sindicals

Article 57. Drets sindicals

Els/les treballadors/ores tenen dret a triar un/a representant per estació de servei, sempre que la plantilla compte entre sis i deu treballadors/ores, amb els drets reconeguts als/a les delegats/ades de personal en la legislació vigent.

Els delegats/ades de personal i membres de Comitè d'Empresa poden acumular, en una borsa anual, les hores sindicals i delegar en un/a o diversos/diverses delegats/ades el gaudi d'estes. Tant l'acumu-

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/as trabajadores/as cuyo objeto será el de elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar tecnologías y facilitar la formación profesional.

Serán funciones de este comité paritario:

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

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

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

d) Coordinar y seguir el desarrollo de formación en prácticas de los/as alumnos/as 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 IV Acuerdo Nacional de Formación Profesional para el Empleo 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 IV 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 FICA PV y de CC.OO.

Artículo 56. 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 durante 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 57. Derechos sindicales

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a elegir un/a representante por estación de servicio, siempre que la plantilla de esta cuenta entre seis y diez trabajadores/as, con los derechos reconocidos a los/as delegados/as de personal en la legislación vigente.

Los delegados/as de personal y miembros de Comité de Empresa podrán acumular, en una bolsa anual, las horas sindicales y delegar en uno/a o varios/as delegados/as el disfrute de las mismas. Tanto la acu-



lació com el repartiment i gaudi s'ha de comunicar a l'empresa amb l'antelació suficient que permeta efectuar els ajustos dels quadrants de servici. L'acumulació de les hores s'ha de fer per anys.

Les empreses afectades per este conveni reconeixen com a interlocutors naturals en el tractament i la substanciació de les relacions laborals les centrals sindicals firmants d'este conveni. Als efectes previstos en este conveni, les empreses afectades per este han de respectar el dret de totes les persones treballadores a sindicarse lliurement i no discriminar i fer dependre l'ús del/de la treballador/a a la condició que no s'afilie o renuncie a l'afiliació sindical.

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

Les centrals sindicals firmants han de donar a conèixer als/a les representants legals de la part econòmica, els/les representants provincials d'estes centrals, que tindran un crèdit de 30 hores mensuals per a l'activitat sindical, que dediquen a l'administració del conveni, independentment de les hores sindicals a què tinguen dret els/les delegats/ades de personal o persones membre del comitè d'empresa.

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

CAPÍTOL X

Prevenió de riscos laborals

Article 58. Seguretat i higiene

En les estacions de servici s'ha de triar un/a delegat/ada de prevenció, d'acord amb el que disposa la Llei de prevenció de riscos laborals. La designació dels/de les delegats/ades de prevenció a què fa referència la Llei 31/1995, de 8 de novembre, l'ha de fer la representació de les persones treballadores d'entre tota la plantilla, que, per a fer estes funcions, disposa del crèdit horari establert en l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors. El temps utilitzat pels/per les delegats/ades de prevenció per a l'exercici de les seues funcions és considerat com d'exercici de funcions de representació a l'efecte d'utilització del crèdit d'hores mensuals retribuïdes previst en la lletra e de l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors. No obstant això, és considerat en tot cas com a temps de treball efectiu, sense imputació al crèdit horari esmentat, el corresponent a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut i a qualssevol altres convocades per l'empresari/ària en matèria de prevenció de riscos, si com el destinat a les visites previstes en la lletra a i c del número 2, de l'article 36 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

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

Es crearà una comissió de salut laboral la composició de la qual ha de ser paritària. Per al nomenament de la representació de les persones treballadores s'ha de mantindre l'índex de representativitat que cada central sindical tinga en el sector d'estacions de servici i en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

La Comissió no ha d'excedir de huit persones membre, quatre d'elles en representació dels/de les treballadors/ores, quatre en representació de les empreses, i un/a metge/essa especialista, amb veu però sense vot, nomenat/ada d'acord mutu per les parts.

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

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

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

mulación como el reparto y disfrute deberá comunicarse a la empresa con la antelación suficiente que permita efectuar los ajustes de los cuadrantes de servicio. 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 firmantes de este convenio. A los efectos previstos en el presente convenio, las empresas afectadas por el mismo respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente y no discriminar y hacer depender el empleo del/de la trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Se conceden las horas necesarias para los/as delegados/as y personas miembro del comité de empresa a los efectos de la negociación colectiva.

Las centrales sindicales firmantes darán a conocer a los/as representantes legales de la parte económica, los/as representantes provinciales de dichas centrales, los/as cuales ostentarán un crédito de 30 horas mensuales para su actividad sindical, que dedicarán a la administración del convenio, independientemente de las horas sindicales a que tengan derecho los/as delegados/as de personal o personas miembro del comité de empresa.

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

CAPÍTULO X

Prevenición de riesgos laborales

Artículo 58. Seguridad e higiene

En las estaciones de servicio se elegirá un/a delegado/a de prevención, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de prevención de riesgos laborales. La designación de los/as delegados/as de prevención a los/as que hace referencia la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, será realizada por la representación de las personas trabajadoras de entre la totalidad de la plantilla, la cual, para la realización de estas funciones, dispondrá del crédito horario establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. El tiempo utilizado por los/as delegados/as de prevención para el ejercicio de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el/la empresario/a en materia de prevención de riesgos, si como el destinado a las visitas previstas en la letra a y c del número 2, del artículo 36 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Como mínimo se efectuará una revisión médica anual a todos/as los/as trabajadores/as 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/la trabajador/a lo solicite o de su autorización.

Se crearà una comissió de salut laboral cuya composició serà paritària. Para el nombramiento de la representación de las personas trabajadoras 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 personas miembro, cuatro de ellas en representación de los/as trabajadores/as, cuatro en representación de las empresas, y un/a médico/a 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 assessorament a les empreses per a evitar i/o reduir els riscos que atempten contra la integritat física i salut dels/de les treballadors/ores.

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

4. Ser informat sobre els resultats estadístics dels reconeixements mèdics que facen en este sector.

Article 59. Faena penosa

Els treballs de neteja en l'interior dels tancs, calderes o dipòsits, dedicats a l'emmagatzematge de carburants no els pot exercir personal inclòs en este conveni col·lectiu.

En compliment del deure de coordinació d'activitats preventives, les empreses han de vigilar que les persones encarregades de fer estos treballs ho facen amb les condicions de seguretat degudes.

Article 60. Salut laboral

L'empresa ha de proporcionar al/a la treballador/a tots els equips de protecció individual que siguen necessaris i adequats per a garantir la seguretat i salut dels/de les treballadors/ores.

Article 61. Seguretat en les estacions de servici i establiments de venda de carburants al detall o qualsevol altra modalitat

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

Primer. Torn de treball diürn (segons conveni).

A) Connexió amb centrals d'alarma.

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

B) Circuit de videogravació.

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

Segon. Torn de treball nocturn (segons conveni)

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

1. Servici de vigilant de seguretat.

2. Com a mínim s'han d'ocupar dos persones per torn.

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

Esta mesura opcional i addicional a les establides per al torn de dia pretén protegir la persona ocupada en el treball solitari en el torn de nit, del risc d'un delictes eventual en l'establiment mitjançant 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 els controls dels aparells assortidors de l'estació de servici i on es fa l'operació de cobrament als/a les clients/clientes. L'accés a esta zona ha d'estar tancat al públic durant l'horari nocturn, llevat que estiga acompanyat d'un altre expenedor o vigilant 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 adequadament les dispensacions als/a les clients/clientes. S'han d'expedir quantitats exactes, a l'efecte de no efectuar devolucions de canvi.

Entre la posició del/de la client/a i l'expenedor/a ha d'haver-hi un vidre de seguretat resistent a arma curta, amb una amplària mínima de 7,5 cm que protegeisca d'un hipotètic tret perpendicular en la zona de treball. Este vidre s'ha de sostindre sobre un mur de maçoneria de formigó o rajola massissa de 15 cm d'amplària.

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

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 59. 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.

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 60. Salud laboral

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

Artículo 61. Seguridad en las estaciones de servicio y establecimientos de venta de carburantes al por menor o cualquier otra modalidad

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

Primero. Turno de trabajo diurno (según convenio).

A) Conexión con centrales de alarma.

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

B) Circuito de vídeo grabación.

Consiste en la instalación de equipos o sistemas de captación y registro, con capacidad para obtener las imágenes, de las incidencias que puedan producirse tanto en el interior como en el exterior de las estaciones de servicio y especialmente de los/as autores/as 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 caixa: 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/as clientes/as. 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/as clientes/as. Se expedirán cantidades exactas, a los efectos de no efectuar devoluciones de cambio.

Entre la posición del/de la cliente/a y el/la expendedor/a existirá un vidrio de seguridad resistente a arma corta, de ancho mínimo de 7,5 cm 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.



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

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

No són procedents estes restriccions quan l'estació dispose de dos o més expenedors o de vigilant de seguretat.

Tercer. La dotació d'estes mesures en cap cas pot suposar una disminució de les ja establides, que han de persistir amb caràcter obligatori i es poden millorar.

Quart. Atés el risc que suposen per a la seguretat i salut de les persones treballadores els atracaments i els assalts en les estacions de servei, les empreses disposen, dins dels plans de formació en seguretat i salut continguts específics respecte al procediment que cal seguir en cas d'atracament.

En cas d'atracaments o fugida de vehicles la persona responsable de denunciar el fet davant de l'autoritat serà l'empresa, l'empleat/ada l'obligació de ratificar els fets de la denúncia com a coneixedor directe d'esta i si és el cas prestar declaració com a testimoni del fet on corresponga.

Article 62. Agressió, assetjament moral, sexual i/o per raó de sexe

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

Així mateix, s'entén per assetjament moral la situació de fustigació que patix un treballador o treballadora sobre el qual s'exerceix una conducta de violència psicològica.

Dins del dret dels treballadors i treballadores a ser tractats amb la deguda dignitat, hi ha el fet d'evitar conductes que suposen l'assetjament tant de naturalesa sexual o moral en el treball.

A este efecte, les empreses, a fi d'establir un entorn laboral lliure de comportaments indesitjats de naturalesa sexual o moral, han de fer un seguiment d'estos fets, si ocorren, i donar una resposta eficaç, per a la qual han d'adoptar les mesures oportunes, entre d'altres, procedir a l'obertura de l'expedient informatiu corresponent. Així mateix, junt amb la representació legal de les persones treballadores, s'ha de procurar la creació de procediments d'actuació amb la finalitat d'evitar que es produïsquen estes situacions.

El procediment intern i informal s'inicia amb la denúncia de l'assetjament davant de l'empresari/ària. Els fets s'han de posar en coneixement immediat de la representació legal de les persones treballadores, si així ho sol·licita el treballador o treballadora afectats, i les queixes es poden canalitzar a través d'estos representants.

L'expedient informatiu que s'obriga ha d'estar encaminat a esbrinar els fets i impedir-ne la continuïtat, si és el cas, per a la qual cosa s'han d'articular mesures a l'efecte.

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

Durant este procés, que se substanciarà en el termini més breu possible, tots/totes els/les actuants han de guardar una confidencialitat absoluta i reserva a fi d'evitar que això afecte la intimitat i l'honorabilitat de les persones.

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

Article 63. Violència de gènere

En els supòsits de persones víctimes de violència de gènere, cal ajustar-se al que disposa la legislació vigent.

Perquè les persones treballadores víctimes coneguen i puguem exercir els drets que establix la Llei, han d'acreditar esta situació davant de l'empresari/ària en la forma establida legalment, és a dir, mitjançant l'orde de protecció dictada pel/per la jutge/essa 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'orde de protecció.

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.

Cuarto. Dado el riesgo que para la seguridad y salud de las personas trabajadoras suponen los atracos y asaltos en las estaciones de servicio, las empresas dispondrán, dentro de sus planes de formación en seguridad y salud contenidos específicos respecto al procedimiento a seguir en caso de atraco.

En caso de atracos o fuga de vehículos la persona responsable de denunciar el hecho ante la autoridad será la empresa, teniendo el/la empleado/a la obligación de ratificar los hechos de la denuncia como conoecedor directo de la misma y en su caso prestar declaración como testigo del hecho donde corresponda.

Artículo 62. Agressión, acoso moral, sexual y/o por razón de sexo

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

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

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

A tal efecto, las empresas, 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 eficaç, adoptando las medidas oportunas y, entre otras, procediendo a la apertura del correspondiente expediente informativo. Así mismo, junto con la representación legal de las personas trabajadoras, procurará la creación de procedimientos de actuación con la finalidad de evitar que se produzcan tales situaciones.

El procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia del acoso ante el/la empresario/a. Los hechos se pondrán en conocimiento inmediato de la representación legal de las personas trabajadoras, 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 todas las personas interesadas, 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/as los/as 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 63. Violencia de genero

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

Para que las personas trabajadoras víctimas conozcan y puedan ejercer los derechos que la Ley establece, deberán acreditar tal situación ante el/la empresario/a en la forma establecida legalmente, es decir, mediante la orden de protección dictada por el/la Juez/a 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.



L'empresa, una vegada coneguda la situació, ha de facilitar a la treballadora, en els supòsits que recull la llei esmentada a proposta d'esta, i que són, entre d'altres:

a) Reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o la 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 les 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 computen com a faltes d'assistència a l'efecte del que preveu l'apartat d de l'article 52 ET.

Article 64. Drogodependència

Les parts firmants del present conveni acorden que en el si de la comissió paritària s'han de tractar les conseqüències que l'alcoholisme i altres drogoaddiccions tenen en l'acompliment professional i les conseqüències disciplinàries que comporten, a fi de determinar mesures paliatives, fixar criteris en concepte d'habitualitat i repercussió en l'assistència i realització del treball.

CAPÍTOL XI

Igualtat, conciliació, integració i diversitat

Article 65. Igualtat, conciliació, integració i diversitat

Les organitzacions firmants del conveni col·lectiu consideren necessari impulsar, en aplicació de la normativa legal existent, polítiques actives d'igualtat, integració i diversitat, amb l'objectiu de garantir que el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats en les empreses siga real i efectiu.

Per a la consecució d'això, acorden establir les directrius següents:

– Les ofertes d'ocupació s'han de redactar de manera que no continuen cap esmena que induisca a pensar que estes es dirigixen exclusivament a persones d'un sexe o d'un altre.

– En matèria de contractació, s'ha de promoure el que, a igual mèrit i capacitat, es preveja positivament l'accés del gènere menys representat en el grup professional de què es tracte.

– Els procediments de selecció que impliquen promoció han de respectar el principi d'igualtat d'oportunitats.

– Les persones treballadores a temps parcial tenen els mateixos drets que les persones treballadores a temps complet, i en tot cas cal garantir l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes.

– L'enquadrament professional ha de garantir l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre dones i homes.

– La igualtat de remuneració per raó de sexe en els termes previstos en l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors.

– La promoció, en matèria de formació, del principi d'igualtat d'oportunitats en les accions formatives.

– La promoció de la formació i sensibilització específica per a empreses i persones treballadores en matèria de diversitat.

– Els plans d'igualtat realitzats en les empreses segons el que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones, seran publicats i registrats en el Registre de plans d'igualtat de les empreses.

Article 66. Igualtat de tracte i oportunitats

Les organitzacions firmants del conveni, tant sindicals com empresarials, entenen que és necessari establir un marc normatiu general d'intervenció en l'àmbit sectorial per a garantir que el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats en les empreses siga real i efectiu. Per això, acorden els objectius sectorials generals següents que resulten aplicables a les empreses la plantilla de les quals no arribe a les 50 persones treballadores i que, per tant, no tinga un pla d'igualtat propi:

– Establir directrius quant a l'elaboració, estructura i procediment dels plans d'igualtat amb l'objectiu d'aconseguir una gestió òptima

La empresa, 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 disminució 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 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 64. Drogodependencia

Las parte firmantes del presente convenio acuerdan que en el seno de la comisión Paritaria se tratan 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

Igualdad, conciliación, integración y diversidad

Artículo 65. Igualdad, conciliación, integración y diversidad

Las Organizaciones firmantes del convenio colectivo consideran necesario impulsar, en aplicación de la normativa legal existente, políticas activas de igualdad, integración y diversidad, al objeto de garantizar el que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

Para su consecució, acuerdan establecer las siguientes directrices:

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

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

– Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

– Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

– El encuadramiento profesional deberá garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

– La igualdad de remuneración por razón de sexo en los términos previstos en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

– La promoción, en materia de formación, del principio de igualdad de oportunidades en las acciones formativas.

– La promoción de la formación y sensibilización específica para empresas y personas trabajadoras en materia de diversidad.

– Los Planes de igualdad realizados en las empresas conforme lo establecido en la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, serán publicados y registrados en el Registro de Planes de Igualdad de las empresas.

Artículo 66. Igualdad de trato y oportunidades

Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normatiu general de intervenció a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales que resultarán de aplicación a las empresas cuya plantilla no alcance a las 50 personas trabajadoras y que, por tanto, no tenga Plan de Igualdad propio:

– Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión



dels recursos humans que evite discriminacions i puga oferir igualtat d'oportunitats reals, segons la legislació vigent, que es recolzarà en un recurs permanent al diàleg social.

– Constituir una comissió sectorial per la igualtat a efectes que puga desenvolupar un treball efectiu en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats en el treball.

CAPÍTOL XII

Règim de faltes i sancions

Article 67. Faltes i sancions

Es considera falta laboral qualsevol acció o omisió de la qual resulte responsable la persona treballadora, que es produïska amb motiu o a conseqüència de la relació laboral i que constituïska un incompliment greu i culpable de les seues obligacions.

Les faltes s'han de graduar atenent la importància, transcendència, voluntarietat i malícia en la seua comissió, en lleus, greus i molt greus.

Article 68. Faltes lleus

Són considerades faltes lleus les següents:

1. Les faltes de puntualitat en l'assistència al treball amb retard no justificat superior a 5 minuts i inferior a 30 en l'horari d'entrada, fins a tres en un mes o trenta dies naturals.

2. No tramitar en el moment oportú la comunicació corresponent quan es falte al treball per un motiu justificat, llevat que es demostre la impossibilitat d'haver-la efectuada.

3. L'abandó o l'absència del lloc de treball, sense avís o autorització previs, encara que siga per un temps breu. Si, com a conseqüència d'això, s'origina un perjudici a l'empresa o és causa d'accident als/a les companys/anyes de treball, esta falta es considera greu o molt greu, segons els casos.

4. Descuits xicotets en la conservació del material, la maquinària, les ferramentes i instal·lacions, llevat que això repercutisca en la bona marxa del servei, i en este cas es pot considerar greu o molt greu.

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

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

7. Les discussions sobre assumptes estranys al treball dins de les dependències de l'empresa o durant qualsevol acte de servei. Si es produïx amb un escàndol notori, es poden considerar greus o molt greus.

8. La inobservança de les normes en matèria de seguretat i higiene en el treball o la salut laboral que no comporten un risc greu per a la persona ni per als companys/anyes de treball o terceres persones, ja que si es donen estes circumstàncies es considera greu o molt greu, segons els casos.

9. Usar el telèfon de l'empresa per a assumptes particulars sense autorització, llevat que hi haja motius d'urgència o de necessitat imperiosa.

10. Falta d'higiene i neteja personal.

11. La inobservança de la uniformitat.

Article 69. Faltes greus

Són considerades faltes greus les següents:

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

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

3. No comunicar, amb la puntualitat deguda, els canvis experimentats en la família que puguen afectar la Seguretat Social, hisenda o institucions de previsió. La falta maliciosa d'estes dades es considera com a falta molt greu.

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

5. Romandre en zones o llocs diferents d'aquells en què ha de fer el seu treball habitual sense causa que ho justifique o sense estar autoritzat per a fer-ho.

6. Simular la presència d'una altra persona treballadora en l'empresa mitjançant qualsevol forma.

7. La simulació de malaltia o accident.

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

óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, según la legislación vigente, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

– Constituir una Comisión Sectorial por la Igualdad a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

CAPÍTULO XII

Régimen de faltas y sanciones

Artículo 67. Faltas y sanciones

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

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

Artículo 68. Faltas leves

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Falta de aseo y limpieza personal.

11. La inobservancia de la uniformidad.

Artículo 69. Faltas graves

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

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

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

3. No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, hacienda o instituciones de previsión. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.

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

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

6. Simular la presencia de otra persona trabajadora en la empresa mediante cualquier forma.

7. La simulación de enfermedad o accidente.

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



9. La imprudència en el treball que, si implica un risc d'accident per a la persona treballadora o altres, o un perill d'avaria en la maquinària, les ferramentes o les instal·lacions, pot ser considerada molt greu.

10. L'assistència reiterada al treball en estat d'embriaguesa o toxicomania.

11. La reincidència en falta lleu dins d'un trimestre natural, quan hi haja una sanció per escrit de l'empresa.

12. No advertir i instruir adequadament altres persones treballadores, sobre les quals tinga alguna relació d'autoritat o comandament, del risc del treball que ha d'executar i de la possible manera d'evitar-ho.

13. Proveir un vehicle amb el motor en marxa o els llums encesos.

14. La desobediència als/a les superiors/ores en qualsevol matèria del servei. Si implica un crebant manifest de la disciplina o se'n deriva un perjudici notori per a l'empresa, pot ser considerada molt greu.

15. La falta de sigil professional divulgant dades, informes o antecedents que puguen produir perjudicis de qualsevol tipus a l'empresa.

16. L'acceptació d'obsequis o regals per dispensar tracte de favor en el servei.

17. No informar amb la diligència deguda a la direcció, a l'empresa, o a qui el represente de qualsevol anomalia que observe en les instal·lacions i altres útils, ferramentes, maquinària i materials.

18. Descuits importants en la conservació, neteja o utilització de materials, màquines, ferramentes i instal·lacions que la persona treballadora utilitze.

19. L'ús del telèfon mòbil (fins i tot sent propietat de la persona treballadora) per a fins personals durant el temps efectiu de treball. L'ús reiterat o el perjudici generat per este en el procés productiu. Té la mateixa consideració l'ús d'aparells reproductors multimèdia durant el temps de treball, llevat que hi haja motius d'urgència o de necessitat imperiosa.

20. L'ús no autoritzat i amb caràcter personal de les ferramentes de l'empresa, dins de la jornada laboral o fora, per a finalitats particulars. A este efecte tenen també la consideració de ferramentes tots els equips informàtics.

21. No atendre el públic amb la correcció i diligència degudes, quan això tinga conseqüències negatives per a l'estació (denúncies, queixes, etc.).

22. Canviar, mirar o regirar els armaris, taquilles o efectes personals dels/de les companys/anyes de treball, sense la deguda autorització dels/de les interessats/ades.

Article 70. Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus:

1. Més de 10 faltes no justificades de puntualitat en l'assistència al treball comeses en un període de 6 mesos, o 20 durant un any.

2. La desobediència continuada o persistent en el treball.

3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i l'apropiació indeguda, així com el furt o el robatori tant a l'empresa com als companys/anyes de treball o a una tercera persona, dins de les instal·lacions de l'empresa o durant el desenvolupament de l'activitat professional en qualsevol lloc.

4. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en materials, ferramentes, útils, aparells, instal·lacions, vehicles, edificis, estris i, fins i tot, documents de l'empresa.

5. La condemna per sentència ferma per delictes de robatori, furt, violació o abusos sexuals, així com qualssevol altres delictes que puguen implicar desconfiança de l'empresa respecte a l'autor/a, encara que estos hagen sigut comesos fora de l'empresa i, en tot cas, la de duració superior a 6 anys, dictada pels tribunals de justícia.

6. L'embriaguesa o toxicomania habitual durant el treball que repercutisca negativament en el treball.

7. Violar el secret de la correspondència o de documents reservats de l'empresa.

8. Revelar a elements estranys a l'empresa dades d'esta que són de reserva obligada.

9. Els maltractaments de paraula o obra o faltes greus de respecte i consideració als/a les superiors/ores, companys/anyes o subordinats/ades, familiars de qualsevol d'ells/elles, a l'empresa mateixa o a la clientela, incloent-hi les realitzades mitjançant la utilització de qualsevol mitjà.

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

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

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

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

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

14. La desobediencia a sus superiores/as en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.

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

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

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

18. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, maquinas, herramientas e instalaciones que la persona trabajadora utilice.

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

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

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

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

Artículo 70. Faltas muy graves

Se consideraran faltas muy graves:

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

2. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

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

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

5. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor/a, aun cuando estos hayan sido cometidos fuera de la empresa y, en todo caso, la de duración superior a 6 años, dictada por los tribunales de justicia.

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

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

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

9. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los/as superiores/as, compañeros/as o subordinados/as, familiares de cualquiera de ellos/as, a la propia empresa o a la clientela, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio.



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

11. La imprudència, la negligència o l'incompliment de les normes o ordres sobre seguretat i higiene en el treball, quan per este motiu es produïssa un risc greu per al personal o danys per a les instal·lacions.

12. Causar accidents greus per negligència, descuit o imprudència inexcusables o un perill seriós per a les empreses.

13. La no utilització dels mitjans o materials de prevenció de riscos d'accidents de treball facilitats per l'empresa.

14. Abandonar el lloc de treball en càrrec de responsabilitat o quan això cause un perjudici greu en el procés productiu, una deterioració important de les coses o un perill seriós per a les persones.

15. La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal o pactat.

16. La reincidència de tres faltes greus, encara que siga de naturalesa diferent, dins d'un període de sis mesos.

17. La falta d'assistència al treball no justificada durant més de tres dies en el mes o trenta dies naturals.

18. La comissió d'errors repetits i intencionats que puguen originar perjudicis a l'empresa.

19. L'emissió maliciosa, o per negligència inexcusable, d'informes erronis o sabent que no són exactes.

20. La simulació de supòsits d'incapacitat temporal o accident.

21. La reiteració en l'ús no autoritzat i amb caràcter personal de les ferramentes, incloses les informàtiques (equips informàtics, internet, correu electrònic, etc.) de l'empresa, durant la jornada laboral o no, quan este siga contrari als usos i als costums acceptats comunament. En tot cas es considera inclòs el material pornogràfic, d'abús de menors, terrorista i bel·licista, xats no relacionats amb l'activitat de l'empresa i qualsevol activitat amb caràcter lucratiu. Així mateix, l'ús de claus alienes per a l'accés a qualsevol equip informàtic, xarxa, fitxer, arxiu o documentació.

22. L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe.

23. Fumar en qualsevol lloc del recinte de la instal·lació.

24. L'ús el telèfon mòbil en zones no permeses.

25. Incompliment de les mesures de seguretat en les descàrregues.

26. Consumir alcohol i altres substàncies no permeses en temps de treball.

27. Originar baralles i disputes freqüents amb els/les companys/anyes de treball.

Article 71. Abús d'autoritat

Qualsevol persona contractada podria donar compte per escrit a la Direcció de l'Empresa dels actes que suposen abús d'autoritat dels/de les caps immediats. Una vegada rebut l'escrit, la direcció de l'empresa obrirà l'expedient oportú.

Article 72. Graduació de les sancions

Correspon a les empreses la facultat d'imposar les sancions d'acord amb la graduació de faltes i sancions establides en les disposicions legals de caràcter general i en este conveni.

Les sancions que poden imposar les empreses en cada cas s'han de graduar atenent la gravetat de la falta comesa, i poden ser les següents:

1) Per faltes lleus:

– Amonestació verbal.

– Amonestació escrita.

2) Per faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou d'un a quinze dies.

3) Per faltes molt greus:

– Suspensió d'ocupació i sou de 16 dies fins a 3 mesos.

– Trasllat forçós a una altra localitat, sense dret a cap indemnització.

– Acomiadament.

Les sancions que puguen imposar-se en l'orde social s'entenen sense perjudici que siguen remeses als tribunals competents quan el fet comés pugua ser constitutiu de falta o delicte.

La imposició de sancions per faltes molt greus ha de ser notificada a representació legal del personal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

27. El originar frecuentes riñas y pendencias con los/as compañeros/as de trabajo.

Artículo 71. Abuso de autoridad

Cualquier persona contratada podría dar cuenta por escrito a la Dirección de la Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes/as inmediatos. Recibido el escrito, la Dirección de la Empresa abrirá el oportuno expediente.

Artículo 72. Graduación de las sanciones

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

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

1) Por faltas leves:

– Amonestación verbal.

– Amonestación escrita.

2) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

3) Por faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de 16 días hasta 3 meses.

– Traslado forzoso a otra localidad, sin derecho a indemnización alguna.

– Despido.

Las sanciones que en el orden social puedan imponerse se entienden sin perjuicio de que sean remitidas a los tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a representación legal del personal.



La prescripció de les faltes i sancions s'ha de regir pel que preveu l'Estatut dels Treballadors.

En els supòsits legals en què es preveja l'obertura d'un expedient disciplinari s'ha de dotar la persona treballadora de 12 dies per a formular l'escrit corresponent de descàrrecs o alegacions.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. En el cas que una disposició legal futura, de caràcter estatal o autonòmica, o una resolució de l'autoritat laboral, jurisdicció social, o qualsevol altre òrgan competent, modifique, altere o no aprobe alguna norma d'este text, i segons el parer de les parts el contingut essencial d'algun punt dels pactes en este conveni, queda desvirtuat, qualsevol de les parts pot denunciar esta circumstància dins del mes següent a la publicació o notificació d'esta resolució i, en este cas, s'insta la comissió mixta d'interpretació i el seguiment del conveni que es reunisquen amb caràcter d'urgència, amb la finalitat de renegociar les matèries o els continguts afectats en este conveni per estes disposicions legals o resolucions judicials o administratives.

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

Segona. Solució extrajudicial de conflictes col·lectius. Per a la solució d'estos conflictes, les dos parts se sotmeten expressament al sistema vigent a la Comunitat Valenciana.

Tercera. A fi d'adaptar el sistema de classificació dels empleats/ades, s'estableix l'equiparació següent de les categories antigues als grups nous:

GRUP I. Personal tècnic i administratiu:

Subgrup 1. Personal tècnic titulat i no titulat

Subgrup 2. Personal administratiu:

Cap administratiu/iva

Oficial administratiu/iva 1a

Oficial administratiu/iva 2a

Auxiliar administratiu/iva

Aspirant administratiu/iva

GRUP II. Personal operari especialista:

Encarregat/ada general

Encarregat/ada de torn

Mecànic/a especialista

Expedidor/a / venedor/a

Greixador/a

Muntador/a de pneumàtics

Operari/ària de llavades

Conductor/a

Grup III. Personal subaltern:

Personal de vigilància

Personal de neteja

Magatzemista

Cobrador/a

Ordenança

Botons

ANNEX I

Taula salarial 2022

GRUP I – Personal tècnic i administratiu	
Subgrup 1. Personal tècnic	
Tècnic titulat	1.535,45
Subgrup 2. Personal administratiu	
Cap administratiu	1.404,25
Oficial administratiu 1a	1.330,46
Oficial administratiu 2a	1.255,08
Auxiliar administratiu	1.215,71

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

En los supuestos legales en los que se prevea la apertura de un expediente disciplinario se dotará a la persona empleada de 12 días para formular el correspondiente escrito de descargos o alegaciones.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. 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.

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

Tercera. 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/a

Oficial administrativo/a 1.ª

Oficial administrativo/a 2.ª

Auxiliar administrativo/a

Aspirante administrativo/a

Grupo II. Personal operario especialista:

Encargado/a general

Encargado/a de turno

Mecánico/a especialista

Expedidor/a / vendedor/a

Engrasador/a

Montador/a de neumáticos

Operario/a de lavado

Conductor/a

Grupo III. Personal subalterno:

Personal de vigilancia

Personal de limpieza

Almacenero/a

Cobrador/a

Ordenanza

Botones

ANEXO I

Tabla salarial 2022

GRUPO I – Personal técnico y administrativo	
Subgrupo 1. Personal técnico	
Técnico titulado	1.535,45
Subgrupo 2. Personal administrativo	
Jefe/a administrativo	1.404,25
Oficial administrativo 1ª	1.330,46
Oficial administrativo 2ª	1.255,08
Auxiliar administrativo	1.215,71



GRUP II – Personal operari	
Subgrup 1. Personal operari especialista	
Encarregat/ada general	1.535,45
Encarregat/ada de torn	44,36
Mecànic/a especialista	39,82
Expedidor/a / venedor/a	39,17
Greixador/a	39,17
Muntador/a de pneumàtics	39,17
Operari/ària de llavades	39,17
Conductor/a	39,17
Subgrup 2. Personal subaltern	
Personal vigilància	38,93
Personal neteja	37,79
Magatzemista	38,93
Cobrador/a	40,53
Ordenança	38,26
Botons	34,26
Altres conceptes (2022)	
Complement nocturnitat: 11,15 €	
Complement nit de Nadal i nit de Cap d'Any: 48,41 €	
Plus distància: 0,13 €/km	
Complement expedidor/a venedor/a: 647,41	
Plus diumenges i festius: 6,66 €	

GRUPO II – Personal operario	
Subgrupo 1. Personal operario especialista	
Encargado/a general	1.535,45
Encargado/a de turno	44,36
Mecánico/a especialista	39,82
expendedor/a / vendedor/a	39,17
Engrasador/a	39,17
Montador/a de neumáticos	39,17
Operario/a de lavado	39,17
Conductor/a	39,17
Subgrupo 2. Personal subalterno	
Personal vigilancia	38,93
Personal limpieza	37,79
Almacenero/a	38,93
Cobrador/a	40,53
Ordenanza	38,26
Botones	34,26
Otros conceptos (2022)	
Complemento nocturnidad: 11.15 €	
Complemento Nochebuena y Nochevieja: 48.41 €	
Plus distancia: 0.13 €/km	
Complemento expedidor/a vendedor/a: 647.41	
Plus domingos y festivos: 6.66 €	

ANNEX II

Taula salarial 2023 (inicial)

GRUP I – Personal tècnic i administratiu	
Subgrup 1. Personal tècnic	
Tècnic titulat	1.566,16 €
Subgrup 2. Personal administratiu	
Cap administratiu	1.432,34 €
Oficial administratiu 1a	1.357,07 €
Oficial administratiu 2a	1.280,18 €
Auxiliar administratiu	1.240,02 €
GRUP II – Personal operari	
Subgrup 1. Personal operari especialista	
Encarregat/ada general	1.566,16 €
Encarregat/ada de torn	45,25 €
Mecànic/a especialista	40,62 €
Expedidor/a / venedor/a	39,95 €
Greixador/a	39,95 €
Muntador/a de pneumàtics	39,95 €
Operari/ària de llavades	39,95 €
Conductor/a	39,95 €
Subgrup 2. Personal subaltern	
Personal vigilància	39,71 €
Personal neteja	38,55 €
Magatzemista	39,71 €
Cobrador/a	41,34 €
Ordenança	39,03 €
Botons	36,00 €
Altres conceptes (2023 inicial)	
Complement nocturnitat: 11,37 €	
Complement nit de Nadal i nit de Cap d'Any: 60 €	
Plus distància: 0,14 €/km	
Complement expedidor/a venedor/a: 660,36 €	

ANEXO II

Tabla salarial 2023 (Inicial)

GRUPO I – Personal técnico y administrativo	
Subgrupo 1. Personal técnico	
Técnico titulado	1.566,16 €
Subgrupo 2. Personal administrativo	
Jefe/a administrativo	1.432,34 €
Oficial administrativo 1ª	1.357,07 €
Oficial administrativo 2ª	1.280,18 €
Auxiliar administrativo	1.240,02 €
GRUPO II – Personal operario	
Subgrupo 1. Personal operario especialista	
Encargado/a general	1.566,16 €
Encargado/a de turno	45,25 €
Mecánico/a especialista	40,62 €
Expedidor/a / vendedor/a	39,95 €
Engrasador/a	39,95 €
Montador/a de neumáticos	39,95 €
Operario/a de lavado	39,95 €
Conductor/a	39,95 €
Subgrupo 2. Personal subalterno	
Personal vigilancia	39,71 €
Personal limpieza	38,55 €
Almacenero/a	39,71 €
Cobrador/a	41,34 €
Ordenanza	39,03 €
Botones	36,00 €
Otros conceptos (2023 inicial)	
Complemento nocturnidad: 11.37 €	
Complemento Nochebuena y Nochevieja: 60 €	
Plus distancia: 0.14 €/km	
Complemento expedidor/a vendedor/a: 660.36 €	

ANNEX III
Rebut de liquidació per a ES

Sr./Sra....., amb DNI....., declare haver rebut de l'empresa..... en el dia de la data, la quantitat de..... euros, segons es detalla a continuació, per la finalització de la meua relació laboral amb esta empresa, motivada per....., amb la percepció de la qual queden saldats i liquidats tots els conceptes, sense dret a cap reclamació posterior, amb l'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/a representant de les persones treballadores en la firma d'este document.

P/p estiu.....
P/p Nadal.....
P/p beneficis.....
Altres.....
Total brut.....
Retenció IRPF.....
Total líquid.....
..... de/d'..... de.....

Si escau, representant del/de la treballador/a
Firmat:.....
DNI.....

ANEXO III
Recibo de finiquito para EESS

Don/Doña..... 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 SI/NO hago uso de mi derecho a la presencia de un/a representante de las personas trabajadoras en la firma de este documento.

P/P Verano.....
P/P Navidad.....
P/P Beneficios.....
Otros.....
Total bruto.....
Retención IRPF.....
Total líquido.....
..... a..... de..... de.....

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

