CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ESTACIONES DE SERVICIO

2025-2027. Prorrogable.
Actualizada a septiembre de 2026.

FSOC

Sindicato Obrero Canario

INDICE

CAPÍTULO I 5
Disposiciones generales 5
Artículo 1. Partes signatarias. 5
Artículo 2.Ámbito territorial. 5
Artículo 3.Ámbito funcional. 5
Artículo 4.Ámbito temporal. 5
Artículo 5.Vinculación a la totalidad. 6
Artículo 6.Garantías ad personam. 6
CAPÍTULO II 7
Comisión Paritaria 7
Artículo 7.Comisión Paritaria. 7
CAPÍTULO III 10
Contratación y empleo 10
Artículo 8.Condiciones generales de ingreso. 10
Artículo 9.Garantía de empleo. 11
Artículo 10.Contratos por circunstancias de la producción. 11
Artículo 11.Pluriempleo. 12
Artículo 12.Período de prueba y preaviso por cese. 12
Artículo 13.Contratos formativos. 13
Artículo 14.Contrato fijo discontinuo. 13
CAPÍTULO IV 13
Organización del trabajo y clasificación profesional 13
Artículo 15.Dirección y control de la actividad laboral. 13
Artículo 16.Clasificación profesional. 14
Artículo 17.Grupos profesionales. 16
Artículo 18.Movilidad funcional. 19
Artículo 19.Ascensos o promoción profesional. 19
Artículo 20.Traslados. 20
Artículo 21.Penosidad. 21
CAPÍTULO V 21
Tiempo de trabajo y ordenación del mismo 21
Artículo 22.Jornada laboral. 21
Artículo 23.Jornada personal administrativo. 22
Artículo 24.Registro de jornada. 23
Artículo 25.Vacaciones. 24
Artículo 26.Licencias. 25
Artículo 27.Reducción de jornada por motivos familiares. 28
Artículo 28.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. 29
Artículo 29.Suspensión del contrato por nacimiento del progenitor distinto de la madre biológica. 29
Artículo 30.Suspensión del contrato de la trabajadora víctima de género y otras medidas de protección a las víctimas de violencia ejercida en el entorno familiar. 29
Artículo 31.Horas extraordinarias. 31
CAPÍTULO VI 32
Retribuciones y estructura retributiva 32
Artículo 32.Estructura salarial. 32
Artículo 33.Salarios. 33

Artículo 34.Salario base 2025. 33
Artículo 35.Complemento Antigüedad. 34
Artículo 36.Complemento de Trabajo Nocturno. 35
Artículo 37.Plus festivo. 36
Artículo 38.Plus Distancia. 36
Artículo 39.Pagas extraordinarias. 36
Artículo 40.Quebranto de moneda. 37
Artículo 41.Compensación por peaje. 37
Artículo 42.Pago del salario y anticipos. 38
Artículo 43.Incrementos y revisiones salariales. 38
Artículo 44.Desplazamiento de vehículos. 39
CAPÍTULO VII 39
Otras disposiciones 39
Artículo 45.Prendas de trabajo. 39
Artículo 46.Seguro de invalidez y muerte 40
Artículo 47.Primas por jubilación anticipada. 41
Artículo 48.Contrato de relevo. 42
Artículo 49.Jubilación obligatoria. 42
CAPÍTULO VIII 43
Inaplicación del régimen salarial o de otras condiciones fijadas en el convenio colectivo 43
Artículo 50.Inaplicación del régimen salarial o de otras condiciones fijadas en el convenio colectivo. 43
CAPÍTULO IX 44
Faltas y sanciones 44
Artículo 51.Faltas y sanciones. 44
Artículo 52.Faltas leves. 45
Artículo 53.Faltas graves. 46
Artículo 54.Faltas muy graves. 48
Artículo 55.Abuso de autoridad. 50
Artículo 56.Graduación de las sanciones. 50
CAPÍTULO X 51
Seguridad y salud 51
Artículo 57.Seguridad y salud. 51
Artículo 58.Acoso. 54
Artículo 59.Seguridad Social. 54
CAPÍTULO XI 55
Derechos sindicales 55
Artículo 60.Derechos sindicales. 55
CAPÍTULO XII 56
Formación 56
Artículo 61.Cursos de formación profesional y comité paritario. 56
Artículo 62.Formación. 57
CAPÍTULO XIII 58
Igualdad, conciliación, integración y diversidad 58
Artículo 63.Igualdad, conciliación, integración y diversidad. 58
Artículo 64.Igualdad de trato y oportunidades. 59
Disposiciones adicionales. 60
Disposición adicional primera.Formación profesional. 60

Disposición adicional segunda.Modificaciones normativas. 61
Disposiciones transitorias. 61
Disposición transitoria primera. 61
Disposición transitoria segunda. 61
Disposición transitoria tercera. 62
ANEXO 1 63
Tabla salarial, año 2026 63
ANEXO 2 64
Sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo en el sector de Estaciones de Servicio 64
ANEXO 3 68
Tablas informativas 68
ANEXO 4 71
Protocolo de Extremadura 71
CLÁUSULAS 71
Primera.Turno de trabajo diurno (según convenio). 71
Segunda.Turno de trabajo nocturno (según convenio). 71
Tercera. 71
Cuarta. 71
Disposiciones adicionales. 72
Disposición adicional primera. 72
Disposición adicional segunda. 72
Disposición transitoria. 72
Disposición final. 72
ANEXO 5 75
Desconexión digital 75
ANEXO 6 76
Protocolo de actuación frente a fenómenos meteorológicos adversos 76
ANEXO 7 78
Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI 78
ANEXO 8 81
Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI 81

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Estatal de Estaciones de Servicio, de una parte, como representación laboral, UGT-FICA y CC. OO. Industria y, de otra parte, CEEES y AEVECAR, como representación empresarial.

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 territorial.

El presente convenio resultará de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. Ámbito funcional.

Es de aplicación este convenio a todas las empresas que desarrollen la actividad de explotación de las instalaciones para suministros de carburantes y combustibles líquidos, así como de cualquier otro tipo de suministro a vehículos, así como todas aquellas actividades necesarias o complementarias para la explotación del punto de venta, tales como (a título ilustrativo y no limitativo) servicio de engrase, lavado, tiendas, con o sin bar, establecimientos de ventas de tiendas de conveniencia, cualquiera que sea su volumen de negocio y artículos expedidos de las mismas (artículos perecederos y no perecederos), etc.; así como a las personas trabajadoras que presten los servicios a dichas empresas. Cualquier duda sobre nuevas actividades será sometida al dictamen de la Comisión Paritaria.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio tiene una vigencia de tres años, desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2027, y entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo en lo previsto para sus efectos económicos, que se regirá por lo dispuesto expresamente en el capítulo VI (artículos 32 a 44, ambos inclusive).

El presente convenio quedará denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2027.

En el plazo máximo de un mes desde la denuncia se procederá a constituir la comisión negociadora del nuevo convenio colectivo.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo, sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal. Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la ultractividad del convenio.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente convenio quedará en suspenso.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado, en el plazo máximo de 30 días desde su constitución. Si en el plazo de cuarenta y cinco días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un nuevo calendario de reuniones hasta solventar el problema planteado garantizando el equilibrio de lo pactado.

Artículo 6. Garantías ad personam.

El convenio no afectará las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, entendidas como cantidades líquidas y mantenidas estrictamente «ad personam.

El convenio no afectará las condiciones más beneficiosas que vengan establecidas por disposición legal o costumbre inveterada.

CAPÍTULO II
Comisión Paritaria

Artículo 7. Comisión Paritaria.

Existe una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 12 personas que serán designadas por mitad por cada una de las partes firmantes del convenio, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican a continuación.

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 los firmantes del convenio Estatal 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 concurran 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 Estatal 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) Fijar las tablas de retribuciones para cada año de vigencia de este 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 solución extrajudicial de conflictos regulados en el VI ASAC, respecto del cual consta adhesión expresa en el presente convenio, 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 materia.

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 del mismo.

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 de mediación o arbitraje en los términos previstos en el VI ASAC, 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 la Comisión Paritaria, en los siguientes:

CEESS, en calle Núñez de Balboa, 116-118, 3.ª planta, 28006 Madrid.

AEVECAR, en plaza Ciudad de Viena, 9, 28040 Madrid.

CC. OO. INDUSTRIA, en calle Albasanz, 3, 4.ª P, 28037 Madrid.

UGT-FICA, en avenida de América, 25, 5.ª planta, 28002 Madrid.

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:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
c) 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 tratase 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 sean 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, asumiendo el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), suscrito entre CEOE-CEPYME y UGT y CC. OO. y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 23 de diciembre de 2020.

CAPÍTULO III

Contratación y empleo

Artículo 8. Condiciones generales de ingreso.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, sus disposiciones de desarrollo y en el presente convenio colectivo.

La selección de personal se efectuará de acuerdo con sistemas objetivos. Las ofertas de empleo, los contratos y en general toda la documentación, se elaborará con lenguaje neutro. En los procesos de selección de personal estará prohibido solicitar datos de carácter personal a las personas candidatas, salvo los necesarios para la contratación.

Las Empresas contribuirán a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Artículo 9. Garantía de empleo.

Las empresas se comprometen a no hacer uso de la contratación temporal en forma permanente para cubrir las vacantes que se produzcan por despido, excepto en caso de contratos formativos del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. Contratos por circunstancias de la producción.

El contrato de duración determinada por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de 12 meses, pudiendo ser prorrogados de conformidad con la legislación vigente para el supuesto de contratación por una duración inferior al período máximo indicado. Para estos contratos, y respecto de la indemnización correspondiente al término de los mismos, resultará de aplicación la normativa vigente.

A la finalización de la vigencia del presente convenio colectivo (31 de diciembre de 2027) el mantenimiento de la ampliación de la duración máxima del contrato por circunstancias de la producción contenida en este artículo deberá ser expresamente acordado por las partes.

El contrato de sustitución se regirá por lo dispuesto en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Pluriempleo.

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

Artículo 12. Período de prueba y preaviso por cese.

1. En el contrato de las personas trabajadoras se podrá concertar un período de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupo Técnico y Área de Operaciones Encargado/a General: 6 meses.
- Grupo Administrativo y Área de Operaciones Expendedor/a – Vendedor/a: Dos meses.
- Área de Operaciones Subalterno/a: 1, un mes.

En el supuesto de contratos temporales de duración determinada el período de prueba no podrá exceder de un mes.

En todo caso, no existirá periodo de prueba para los contratos de formación en alternancia, y para los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios el período de prueba no podrá ser, en ningún caso, superior a un mes, si al término de este contrato la persona trabajadora continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba.

Durante el periodo de prueba, por la empresa y la persona trabajadora podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

No podrá celebrarse un nuevo periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

2. El personal contratado estará obligado a preavisar, con al menos 15 de días de antelación, su solicitud de baja voluntaria, de lo contrario, la empresa le podrá descontar un día por cada día de falta de preaviso.

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. Contrato fijo discontinuo.

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

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo y clasificación profesional

Artículo 15. Dirección y control de la actividad laboral.

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración dentro de la empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y personal contratado.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los delegados/as de personal y comités de empresa y secciones sindicales legalmente constituidas tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías se facilitará a las personas trabajadoras afectadas la formación adecuada y precisa para el desarrollo de su nueva función, informándose de ello a la representación de las personas trabajadoras.

Artículo 16. Clasificación profesional.

– Criterios generales.

El presente Capítulo sobre Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas funciones y especialidades profesionales.

Asimismo, y dado que se pretende sustituir los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, estos tendrán en cuenta una referencia en los grupos profesionales.

La clasificación se realizará en dos Áreas Funcionales (Técnica y Administrativa, y Operaciones), con dos y tres Grupos Profesionales respectivamente, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y para las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

El personal contratado desarrollará las tareas propias de su grupo profesional, así como las tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

En caso de concurrencia con carácter indefinido en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones a las que, dentro del conjunto de su actividad, se dedique mayor tiempo.

Para la realización de tareas complementarias correspondientes a grupos profesionales inferiores, éstas se realizarán por el tiempo imprescindible.

El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por la persona trabajadora, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación que ostente.

Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo serán adscritos a una determinada Área Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

– Áreas funcionales.

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este acuerdo que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en dos Áreas Funcionales definidas en los términos siguientes:

Técnica y Administrativa:

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

El área administrativa comprende al personal que con sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, informática y, en general, las especificaciones de puestos de trabajo de oficina, que permiten informar de la gestión de la actividad económica contable, coordinar tareas productivas, o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

Operaciones:

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la atención y explotación de las instalaciones para suministros de carburantes, combustibles líquidos a vehículos, así como de cualquier otro tipo de suministro a vehículos y todas aquellas actividades necesarias o complementarias para la explotación del punto de venta, tales como (a título ilustrativo y no limitativo) servicio de engrase, lavado, tiendas, con o sin bar, establecimientos de ventas de tiendas de conveniencia, cualquiera que sea su volumen de negocio y artículos expedidos de las mismas (artículos perecederos y no perecederos), etc., bien directamente o en tareas auxiliares, pudiendo realizar a la vez funciones de supervisión o coordinación.

Artículo 17. Grupos profesionales.

Área Técnica y Administrativa:

Los dos Grupos Profesionales del Área Técnica y Administrativa son los dos siguientes:

- Grupo Técnico.
- Grupo Administrativo.

Grupo Técnico: A modo meramente enunciativo y no limitativo, desempeña funciones, con mando o sin él propias de su titulación o experiencia en puestos que pueden implicar responsabilidad sobre una unidad organizativa. Agrupa funciones tales como:

Quienes, encontrándose en posesión del correspondiente título académico, desempeñan funciones y trabajos propios de la competencia de su titulación, utilizando los medios ofimáticos que le sean facilitados por la Empresa (Titulados/as).

Quienes no estando en posesión de título académico, pero sí de un nivel de conocimientos y experiencia en la actividad peculiar de la empresa similar a los titulados, desempeñan funciones y trabajos acordes con el citado nivel, utilizando los medios ofimáticos que le sean facilitados por la Empresa (Técnicos/as)

Cualquier otra función o tarea análoga o complementaria dentro del área Técnica.

Grupo Administrativo: A modo meramente enunciativo y no limitativo, realiza funciones administrativas, 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. Agrupa funciones tales como:

Quien, provisto o no de poder, lleva la responsabilidad directa de la oficina de la Empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que coordina (Jefe/a Administrativo/a).

Quien, con unos conocimientos o experiencia suficiente, realiza con iniciativa y responsabilidad, y siguiendo instrucciones de la Jefatura Administrativa, Gerencia o Empresario/a, trabajos tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de la oficina, pudiendo tener a sus órdenes personal administrativo de inferior categoría (Oficial Administrativo/a de 1.ª).

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, siguiendo instrucciones la Jefatura Superior y pudiendo tener a sus órdenes personal administrativo de inferior categoría (Oficial Administrativo/a de 2.ª).

Quien, 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 (Auxiliar Administrativo/a, taquimecanógrafos/as y telefonistas).

Cualquier otra función o tarea análoga o complementaria dentro del área Administrativa.

Área de Operaciones: Los tres Grupos Profesionales del Área de Operaciones son los siguientes:

- Encargado/a General.
- Vendedor/a.
- Subalterno/a.

Definición de los Grupos Profesionales:

Encargado/a General de Estación/es de Servicio: A modo meramente enunciativo y no limitativo realiza funciones tales como coordinar y distribuir el trabajo de las diferentes secciones, teniendo bajo su mando a todo el personal, dotado de iniciativa propia con representación directa de la Gerencia o propiedad de la Estación.

Vendedor/a: A modo meramente enunciativo y no limitativo, agrupa funciones tales como:

Expendedor/a – Vendedor/a: suministro de gasolina, gasóleos y derivados, así como de cualquier otro tipo de suministro a vehículos y todos los repuestos relacionados con el automóvil y hielo, y en general de todos los productos y servicios que se expendan o vendan en la Estación y/o tienda, además de cualquier otra encaminada a una adecuada explotación del Punto de Venta, realizando el cobro de todas las ventas, manual o en cabina de los mismos, atendiendo al mantenimiento normal que requieran los clientes tal y como usualmente lo han venido realizando hasta ahora, así como las liquidaciones del turno dentro de su jornada de trabajo, y aquellos otros cometidos de conservación, limpieza y mantenimiento de los elementos y lugares de trabajo, con excepción de los servicios y de jardinería. Para estos últimos (limpieza de servicios y de jardinería), previa aceptación voluntaria por parte de la persona trabajadora, se establece una compensación mediante un complemento específico, mínima de 30 euros al mes. El importe de esta compensación permanecerá invariable durante toda la vigencia del convenio colectivo. El importe mínimo indicado lo será sin perjuicio de los pactos de empresa existentes a la fecha de firma del presente convenio colectivo y en aquellos otros que en el futuro se suscriban.

Encargado/a de Turno: Es el Expendedor Vendedor que, a las órdenes inmediatas del Encargado/a General, Gerencia o Propiedad, se le asigna mando sobre el resto del personal operario de la Estación, vigila sus trabajos, recibe los suministros de toda clase, y efectúa la distribución de los mismos.

Operarios/as: personal de engrasado, mecánico/a especialista, personal de lavado, Conductor/a y montaje de Neumáticos.

Cualquier otra función o tarea análoga o complementaria a las anteriores dentro del Área de Operaciones.

Subalterno/a: Realiza durante la mayor parte de la jornada funciones tales como:

Realizar los recados que se le encomienden entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia, y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de su Jefatura (ordenanza).

Vigilancia de los locales e instalaciones de la empresa, cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias (guarda).

Limpieza e higiene de las distintas dependencias y servicios o aseos de la Empresa (personal de limpieza).

Durante la vigencia del presente convenio colectivo se procederá a la creación de una Comisión de trabajo de Clasificación Profesional, al objeto de analizar la adaptación y modernización de la clasificación profesional existente.

Artículo 18. Movilidad funcional.

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de cada Grupo Profesional. Ejercerán como límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que sean encomendadas al personal contratado.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o la persona trabajadora tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, la Empresa deberá dotar al personal contratado de la formación necesaria.

Artículo 19. Ascensos o promoción profesional.

Las plazas vacantes existentes en las empresas 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 comportan funciones de confianza o de mando, los encuadrados en los Grupos: de Técnicos/as y de Encargado/a General.

Para la libre designación, la empresa valorará también el mérito, la formación, capacidad, y experiencia del personal 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 del personal contratado 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 transcurrido el mismo período de prueba que aplicaría a una nueva contratación. Si durante este plazo se dedujera la falta de idoneidad de la persona seleccionada, éste volverá a su anterior puesto de trabajo, pudiendo ser cubierta la vacante por personal ajeno a la empresa.

Artículo 20. Traslados.

Se podrá trasladar a una persona trabajadora con carácter temporal o definitivo. Cuando el traslado responda a una solicitud de la persona trabajadora o acerque a esta a su domicilio previo acuerdo de las partes, sea el traslado temporal o definitivo, percibirá como contraprestación, exclusivamente, el Plus Distancia.

En todos los supuestos, se podrá desplazar temporalmente a una persona trabajadora como máximo una vez cada doce meses y por un tiempo no superior a trescientos sesenta y cinco días (365 días) y no pudiéndose efectuar un nuevo desplazamiento hasta que no haya trascurrido trescientos sesenta y cinco días desde la finalización del último desplazamiento temporal.

La empresa dará un preaviso de siete días, salvo cuando se trate de cubrir necesidades imprevistas, en cuyo caso la empresa lo comunicará en cuanto le sea posible y, en cualquier caso, siempre que el desplazamiento sea de duración superior a tres meses el preaviso no podrá ser en ningún caso inferior a cinco días, tal y como establece el artículo 40.6 del E.T.

El criterio a seguir nunca vendrá motivado por razones disciplinarias.

A la hora de designar a la persona que ha de ser desplazada, tanto de manera temporal, como definitiva, se establecerán los siguientes criterios siempre y cuando sea posible:

1. Voluntariedad.
2. Mayor cercanía desde el domicilio de la persona trabajadora al nuevo al centro de trabajo.
3. Menor antigüedad en el centro.
4. Menor antigüedad en la empresa.

En ambos casos, siempre y cuando sea posible tanto para los desplazamientos temporales como para los traslados definitivos se realizarán de manera rotatoria, entre las personas trabajadoras del centro, es decir, no se podrá trasladar al mismo trabajador, en tanto en cuanto, existan otras personas trabajadoras que no se hubieran trasladado.

Durante el primer año de traslado, tanto si es definitivo, como durante el tiempo de traslado temporal, se abonarán 0,22 euros por kilómetro recorrido, por el viaje de ida y Vuelta, y por día trabajado, desde el domicilio de la persona trabajadora. Si la distancia fuese superior a los 30 km, se abonará además media dieta por valor de 16 euros.

A partir del año (traslado definitivo), se abonará como Plus de Distancia.

A la persona trabajadora trasladada se le respetarán las mismas condiciones que venía disfrutando en el centro de procedencia, salvo que las condiciones del nuevo centro sean superiores a las de origen.

En materia de traslados que exijan cambio de residencia, no se aplicará el régimen anterior y se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Penosidad.

Los trabajos de limpieza en el interior de tanques, calderas o cualquier depósito dedicado al almacenamiento de carburantes no podrán ser desempeñados por el personal incluido en el presente convenio colectivo.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo y ordenación del mismo

Artículo 22. Jornada laboral.

La jornada laboral anual máxima de tiempo efectivo del trabajo del Sector en el ámbito funcional del presente convenio colectivo desde el 1 de enero de 2026 será de 1.752 horas de trabajo efectivo.

La jornada indicada tendrá carácter de máximo sectorial, y se establece sin perjuicio de las jornadas anuales inferiores que resulten de aplicación en las empresas por efecto de convenios colectivos de empresa, pactos o acuerdos colectivos vigentes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

La jornada diaria del personal (a tiempo completo) no podrá ser inferior a 7 horas, ni superior a 9 horas, no pudiéndose rebasar el máximo de 250 jornadas de trabajo al año para cada persona afectada, y en todo caso, respetándose los descansos mínimos entre jornadas. Con respecto a la fijación de la jornada anual inicial, se podrá aplicar la distribución irregular de la jornada hasta un máximo de 40 jornadas año, dentro del citado margen de las 7 horas y de las 9 horas diarias. La empresa notificará la realización de la distribución irregular a la persona trabajadora por escrito con un preaviso de cinco días. Caso de sobrepasarse la jornada máxima anual de 1.752 horas se compensará a la persona trabajadora con descanso que podrá disfrutar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, teniendo en cuenta que ese descanso, si procede, no computará como distribución de jornada irregular.

Se establecerá un calendario de forma que la persona contratada no trabaje más de dos domingos consecutivos, no pudiendo consistir el descanso semanal única y exclusivamente en el descanso del domingo.

Cuando la jornada se realice de forma continuada será obligatorio el disfrute de un descanso de quince minutos.

La jornada partida es aquella que dividiéndose en dos fracciones tiene una interrupción mínima de una hora y máxima de dos horas. La aplicación de la jornada partida para el personal con jornada continuada con anterioridad a 2 de diciembre de 2019, requerirá el acuerdo previo entre la empresa y la persona trabajadora.

Artículo 23. Jornada personal administrativo.

El personal administrativo y de oficinas disfrutará de doce semanas en las que la jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo en régimen de jornada intensiva, en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, debiéndose disfrutar rotativamente.

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

Cuando concurran circunstancias especiales de carácter organizativo, productivo o de fuerza mayor, las empresas podrán modificar la jornada intensiva indicada de mutuo acuerdo con el propio personal.

Asimismo, se respetarán los pactos existentes o futuros en esta materia entre el personal y el empresario/a.

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

Artículo 24. 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.

1. 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.

2. 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.

3. Los acuerdos de implementación del registro de jornada podrán establecer, sin perjuicio de la jornada anual máxima aplicable a la empresa, normas para los siguientes colectivos especiales cuya ordenación de jornada diaria sea de imposible determinación.

– Personas trabajadoras cuya prestación implique viajes al extranjero.

4. 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 7.f del presente convenio.

5. 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.

6. 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.

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

8. 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 éstos 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 ésta última la que conserve los registros en los términos a que se refiere este precepto legal.

Artículo 25. Vacaciones.

Las vacaciones de 30 días naturales se tomarán por turnos rotativos. Las vacaciones se disfrutarán durante todo el año, preferentemente, entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

No obstante lo anterior, las personas contratadas o la empresa tendrán derecho a partir su descanso vacacional, en dos períodos iguales de tiempo de quince días consecutivos, uno de los cuales tendrá derecho a disfrutarlo durante los meses anteriormente mencionados.

La empresa determinará el calendario de vacaciones en los dos primeros meses del año o bien en los dos últimos meses del año anterior, de común acuerdo con las personas trabajadoras.

A este respecto se tendrá en cuenta la legislación comunitaria y española, así como la jurisprudencia del Tribunal Supremo y del TSJ de la Unión Europea tanto en materia de disfrute de vacaciones e Incapacidad temporal como en materia de retribución salarial en vacaciones.

Artículo 26. Licencias.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

A los efectos de este artículo, y en la medida en que conste previsto y permitido en el Estatuto de los Trabajadores, podrán tomarse en consideración las situaciones de convivencia para el disfrute de licencias y permisos.

Retribuidas: El personal contratado, avisando con la suficiente antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a su remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se expone:

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. Si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable, el cómputo se iniciará el primer día laborable posterior a la celebración.

b) Durante cinco días laborables, con posibilidad de que se disfruten de forma discontinua siempre y cuando persista el hecho causante, que deberán ampliarse en un día más, cuando la persona contratada necesite realizar algún desplazamiento al efecto, a localidad distinta a aquella donde tenga su residencia habitual que diste al menos 350 km, ampliable a otro día más cuando el desplazamiento sea superior a 450 km, en los casos de hospitalización, o enfermedad grave o fallecimiento de su cónyuge, familiares hasta tercer grado en consanguinidad o segundo en afinidad. Para otros grados de parentesco, se aplicará el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores.

En todos los supuestos en los que el día en el que se produce el hecho causante que da lugar a la licencia retribuida no sea laborable, según el calendario de trabajo, el cómputo de la licencia se iniciará el primer día laborable posterior al hecho causante.

Igual período resultará de aplicación a los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento cuando el progenitor o adoptante no acredite los períodos mínimos de cotización establecidos en el artículo 178 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para acogerse al subsidio por nacimiento recogido en la disposición transitoria Decimotercera del Estatuto de los Trabajadores. En ningún caso ambas licencias serán compatibles.

c) Durante un día laborable por traslado de su domicilio habitual.

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

e) Por matrimonio de padres, hijos/as, hermanos/as o cuñados/as, se otorgará un día de licencia, siendo un día más si el acontecimiento es fuera de la provincia.

f) Por el tiempo indispensable y necesario para acudir a consulta médica siempre que se justifique debidamente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

h) Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrán derecho, dentro del año natural, a un día laborable, que se disfrutará previo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, preferentemente, en período vacacional (Navidad y Semana Santa), teniendo en cuenta las exigencias productivas, técnicas y organizativas.

De igual forma, aplicarán el resto de licencias retribuidas no contempladas en los apartados anteriores según la normativa laboral vigente en cada momento. A fecha de publicación del presente convenio, las previstas en el artículo 37.3.g) y 37.9 del Estatuto de los Trabajadores. A título ilustrativo, los siguientes:

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia

Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

No retribuidas: Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior de este artículo, en los casos previstos en el punto b) del mismo, el personal contratado tendrá además derecho a una licencia de tres días, sin remuneración, que deberá ampliarse hasta cuatro días, así mismo, sin remuneración, en el supuesto de tener que desplazarse la persona trabajadora al efecto a localidad distinta de aquella donde tenga su residencia habitual.

Excedencia voluntaria especial: Como complemento a la excedencia voluntaria regulada en el Estatuto de los Trabajadores, se reconoce una modalidad de excedencia voluntaria, por una sola vez, con derecho a reingreso automático, siempre y cuando durante este período la persona trabajadora no vaya a prestar sus servicios en otras empresas incluidas en el ámbito de este Convenio.

Su duración máxima será de un mes, siempre que se acredite una antigüedad en la empresa de, al menos, un año. El período de excedencia deberá ser previamente acordado con la dirección de la empresa y no podrá resultar acumulada a períodos de vacaciones.

Artículo 27. 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 del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, 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 o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar 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.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

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 al empresario, salvo fuerza mayor, con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 28. 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 29. Suspensión del contrato por nacimiento del progenitor distinto de la madre biológica.

Se regirá por la normativa vigente.

Artículo 30. Suspensión del contrato de la trabajadora víctima de género y otras medidas de protección a las víctimas de violencia ejercida en el entorno familiar.

Resultará de aplicación lo dispuesto en el presente artículo únicamente en aquellos supuestos en los que a nivel de empresa no exista regulación sobre la materia.

En la lucha contra la violencia de género, violencia sexual y para la protección de las víctimas del terrorismo, garantizar el acceso y mantenimiento del empleo, así como la aplicación de los derechos laborales reconocidos de las mujeres que sufran esta violencia, contribuye a hacer real y efectivo este principio. En el ámbito de las Empresas, se podrán establecer procedimientos que garanticen la información, acceso y aplicación de los derechos que puedan ser solicitados, y se podrán desarrollar mediante la negociación colectiva, todo lo no previsto en este artículo o en la legislación vigente.

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados por normativa se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas generales o las de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos vigentes en cada momento.

La trabajadora víctima de violencia de género, violencia sexual o víctima del terrorismo que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, a ser posible con el mismo o similar nivel de responsabilidad, que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo,

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo.

En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva. En ambos casos, si la persona trabajadora optara por no regresar al puesto de trabajo anterior o por no continuar en el nuevo puesto de trabajo, podrá optar por la extinción de su contrato de trabajo, teniendo derecho a percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la Empresa a la mayor brevedad.

En el supuesto de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, violencia sexual o víctima del terrorismo el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

La trabajadora víctima de violencia de género, violencia sexual o víctima del terrorismo tendrá derecho, con ocasión de la declaración de la misma y para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional de salario, durante un periodo máximo de seis meses, o a la reordenación del tiempo de trabajo conforme al acuerdo entre la Empresa y la trabajadora afectada.

Se garantizará la privacidad de la trabajadora víctima de violencia de género, violencia sexual o víctima del terrorismo en las bases de datos internas de la entidad para garantizar su seguridad efectiva.

Artículo 31. Horas extraordinarias.

En atención a las actuales circunstancias, las partes firmantes de este Convenio estiman que la reducción de horas extraordinarias es una vía adecuada para la creación de empleo. En base a ello, éstas se regirán por los siguientes criterios:

Horas extraordinarias comunes: Se suprimirán totalmente.

Horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y las horas extraordinarias necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o, los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento: Realización.

Estas horas estarán sometidas a cotización en los términos previstos en la normativa aplicable.

Todo ello siempre que no puedan ser sustituidos por las contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

En este tema se observará el estricto cumplimiento de la regulación contenida en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

El abono de las horas extras se hará de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{(Salario Base + antigüedad + 25\% SB) x 15 pagas}}{1752}$$

Todas las horas extraordinarias realizadas en los períodos correspondientes al descanso semanal programado o a los festivos, serán compensadas preferentemente por descansos (en los términos que figuran en la anterior fórmula), y en caso de retribución, en virtud de lo dispuesto en el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio.

CAPÍTULO VI

Retribuciones y estructura retributiva

Artículo 32. Estructura salarial.

Las remuneraciones económicas del personal afectado por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

La Empresa está obligada a evitar cualquier discriminación en materia retributiva.

Artículo 33. Salarios.

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas del personal contratado en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

– Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

- Salario base.

- Complementos salariales: Plus de antigüedad, Complemento Antigüedad, Complemento de Trabajo Nocturno, Plus Festivos y Horas Extraordinarias.

– Conceptos no salariales:

- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, o asimiladas a éstas.

- Las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que hubieran de realizarse por el personal contratado para la realización de su actividad laboral, tales como Quebranto de Moneda, Prendas de Trabajo, plus de distancia, gastos de viajes o locomoción, estancia, etc., así como cualquier otra de ésta o similar naturaleza u objeto.

- Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 34. Salario base 2025.

El Salario Base mensual para el año 2025 es el que resulta de aplicar un incremento del 3,4% sobre las tablas salariales del año 2024, con efectos y carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2025, conforme a lo previsto en el artículo 43 del presente convenio. La cuantía del Salario Base mes para 2025 es la siguiente:

Grupo	Funciones	Salario base mes – Euros
Área Técnico-Administrativa.		
Grupo Técnico.	Titulado/a.	1.842,91
	Técnico/a.	1.715,83
Grupo Administrativo.	Jefe/a Administrativo/a.	1.392,31
	Oficial Administrativo/a 1.ª	1.319,15
	Oficial Administrativo/a 2.ª	1.244,43
	Auxiliar Administrativo/a.	1.205,36
	Aspirante a Administrativo/a.	1.147,74
Área de Operaciones.		
Encargado General.	Encargado/a General.	1.522,37
Vendedor.	Encargado/a de Turno.	1.244,43
	Expendedor/a-Vendedor/a, Engrasador/a, Mecánico/a especialista, personal de lavado, Conductor/a, montaje de neumáticos.	1.177,66
Subalternos.	Ordenanza.	1.150,60
	Guarda.	1.171,29
	Personal de limpieza.	1.150,60
	Euros Hora.	10,07
	Trabajo nocturno (30% salario base día/hora expendedor*). * Para el resto de categorías se tomará el salario base día/hora que corresponda.	1,53
	Turno de noche del festivo del 24 al 25 de diciembre y el turno de noche del festivo del 31 de diciembre al 1 de enero.	82,60

Los incrementos y revisiones salariales para los años 2026 y 2027 se regirán por lo dispuesto en el artículo 43 del presente convenio. La tabla salarial resultante de dicho incremento inicial para el año 2026 se recoge en el anexo 1.

Artículo 35. Complemento Antigüedad.

A partir del 1 de enero de 2010 los aumentos por año de servicio se devengarán exclusivamente por un cuatrienio (eliminándose los dos primeros bienios y sustituyéndose por dicho cuatrienio) y cinco quinquenios.

Por el cuatrienio cumplido se abonará la cantidad de 18,03 euros, y por cada quinquenio cumplido se abonará la cantidad de 42,07 euros mensuales.

No obstante, las personas que a la firma del convenio 2010-2015 ya estuvieran percibiendo la cantidad correspondiente al primer bienio, no devengarán un segundo bienio, y seguirán percibiendo la cantidad correspondiente a dicho bienio, y su complemento de antigüedad sólo se incrementará de nuevo cuando cumplan el primer quinquenio (9 años de antigüedad).

Nota aclaratoria:

Aquellas personas trabajadoras que en la fecha de la firma del Convenio Colectivo, es decir, a 31 de julio de 2013 (convenio 2010-2015) hubieran devengado los dos bienios a los que hacía referencia el anterior convenio, se le respetarán en su cuantía.

Adicionalmente, para el correcto cálculo de la antigüedad, se deberán tomar en consideración los siguientes criterios:

1.º Para el cómputo temporal de la antigüedad se toma en cuenta la fecha de ingreso de la persona trabajadora en la empresa.

2.º Se debe respetar con carácter general el importe, que a la firma del convenio que modificó su redacción, venía percibiendo la persona trabajadora por los conceptos de antigüedad, salvo que hubiera un error en su cálculo o interpretación. Por tanto, no se pueden modificar, compensar o absorber, los importes que venía percibiendo la persona trabajadora como consecuencia de la modificación de la redacción del artículo.

3.º El primer quinquenio se devenga a los 9 años de antigüedad en la empresa, el segundo a los 14 años y así sucesivamente hasta el quinto quinquenio, que se devenga a los 29 años.

A los efectos expuestos en la presente nota aclaratoria, se incluye cuadro explicativo como anexo 3 del convenio.

Artículo 36. Complemento de Trabajo Nocturno.

Este complemento se fija en el 30 % del salario base día por vendedor y por noche efectivamente trabajada. Este complemento se actualizará conforme se actualice el salario base.

Si hay tres turnos de mañana, tarde y noche, solo cobrará el complemento el turno de noche. En estaciones de servicio con dos turnos de mañana y tarde, las horas que se realicen entre las 22,00 horas y las 6,00 horas tendrán la consideración de horas nocturnas a efecto del abono de dicho plus, en la proporción correspondiente a las horas trabajadas.

Artículo 37. Plus festivo.

Desde el 1 de enero de 2026, el trabajo que se preste en festivo se remunerará con un complemento de 37 euros por jornada trabajada, o la parte proporcional a las horas trabajadas. Se entienden por «festivos» los catorce días señalados en el calendario laboral anual.

Durante la vigencia del presente convenio, el turno de noche del festivo del 24 al 25 de diciembre y el turno de noche del festivo del 31 de diciembre al 1 de enero, se abonará a 82,60 euros por día trabajado o la parte proporcional a las horas trabajadas. La citada cantidad será revisada anualmente en los mismos términos que el salario base.

Artículo 38. Plus Distancia.

Se entiende por Plus de Distancia la cantidad que percibe el personal contratado por el recorrido que tiene que hacer a pie o en medios de transporte no facilitados por la empresa para acudir a su centro de trabajo por hallarse éste a más de dos kilómetros del límite de la ciudad, pueblo, pedanía, aldea, consello, etc., de su residencia, marcado por el ayuntamiento respectivo, si bien hay que tener en cuenta que un ayuntamiento puede tener distintas poblaciones. El cálculo del abono de dicho plus se hará, contabilizando los kilómetros existentes desde el domicilio de la persona trabajadora al centro de trabajo.

El Plus de Distancia afectará a un solo viaje de ida y vuelta por día trabajado a razón de 0,13 euros por kilómetro desde el 1 de enero de 2027. Para los años 2025 y 2026 el importe será de 0,12 euros por kilómetro. El personal contratado que realice jornada partida tendrá derecho a la percepción de cuatro viajes en la cuantía establecida cuando se realicen. Teniendo en cuenta las peculiaridades del sector en esta cuestión, se habilita a las empresas afectadas para que negocien y acuerden con sus representaciones sociales o las personas trabajadoras otros sistemas de compensación del desplazamiento, tales como pluses fijos para todo el personal con derecho, etc.

Artículo 39. Pagas extraordinarias.

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

El personal afectado por el presente convenio percibirá anualmente doce pagas o mensualidades ordinarias, más tres pagas extraordinarias de un mes de salario base más la antigüedad.

Devengo de pagas: Será el siguiente, salvo que las empresas estén siguiendo otros criterios, en cuyo caso se respetarán los mismos:

- Paga de marzo: Del 1 de enero a 31 de diciembre del año anterior.
- Paga de Verano: Del 1 de julio al 30 de junio.
- Paga de Navidad: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

El abono de las pagas se producirá en las fechas siguientes:

- Paga de marzo: Del 1 al 15 de marzo.
- Paga de verano: Del 1 al 15 de junio.
- Paga de Navidad: Del 1 al 15 de diciembre.

Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Las pagas extraordinarias podrán prorratearse por acuerdo de las partes.

Artículo 40. Quebranto de moneda.

El expendedor/a-vendedor/a que sea responsable del manejo de dinero en efectivo por la venta manual o en cabina de todos los productos que se vendan en la estación o tienda, recibirá anualmente, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 620 euros anuales, cantidad que se hará efectiva en las doce mensualidades corrientes. La cantidad anteriormente indicada será de 667 euros anuales durante los años 2026 y 2027.

El personal contratado que viniera percibiendo una cuantía superior a las anteriormente citadas se les mantendrá dicha cuantía.

Este concepto se aplicará sin reducción alguna a las personas con reducción de jornada o contratos parciales.

Artículo 41. Compensación por peaje.

El personal contratado que presta servicios en estaciones de servicio ubicadas en autopistas de peaje y que carecen de vía o medio alternativo adecuado (entendiendo por tal la habilitada para la circulación de vehículos) para acceder a su puesto de trabajo recibirá, previa justificación, el importe correspondiente a importe de los peajes.

Si por tal motivo las personas trabajadoras se viesen obligadas a realizar un mayor recorrido en kilómetros, este exceso les será compensado mediante el abono del correspondiente kilometraje.

Artículo 42. Pago del salario y anticipos.

La liquidación y el pago del salario se harán documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia.

El salario se abonará por períodos vencidos entre los 5 días últimos días del mes o los 5 primeros del mes siguiente.

Las personas contratadas tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90 % de las cantidades devengadas. Las cantidades anticipadas serán descontadas de las retribuciones del mes correspondiente al anticipo.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, la persona trabajadora firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Artículo 43. Incrementos y revisiones salariales.

El salario base será objeto de los siguientes incrementos y revisiones durante los años de vigencia del convenio:

a) Incrementos salariales iniciales:

Para el año 2025 se acuerda un incremento sobre las tablas salariales de 2024 del 3,4%, con efectos y carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2025. Las tablas salariales resultantes se recogen en el artículo 34 del presente convenio.

Para el año 2026 se acuerda un incremento sobre las tablas salariales de 2025 del 2%, con efectos y carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2026. Las tablas salariales resultantes de dicho incremento se recogen en el anexo 1 del presente convenio.

Para el año 2027 se acuerda un incremento sobre las tablas salariales de 2026 del 1%, con efectos del 1 de enero de 2027. Las tablas salariales resultantes serán fijadas y publicadas por la Comisión Paritaria en su momento.

Cláusula de revisión salarial para los años 2026 y 2027.

Para los años 2026 y 2027, se establece una cláusula de revisión salarial para cada uno de los años que garantizará a las personas trabajadoras la cobertura del IPC real correspondiente a cada uno de dichos ejercicios, con un límite máximo del 6 % anual, que se incorporará como base de cálculo para las tablas salariales de cada uno de los años que correspondan.

En caso de que el IPC real supere el incremento inicialmente pactado, se procederá a la revisión correspondiente hasta dicho tope máximo. En caso de que el IPC real sea inferior al incremento pactado, no procederá revisión a la baja.

En relación con los atrasos anuales, se fija un tope del 4,5% para cada uno de los años, 2026 y 2027, que tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada uno de esos años. De este tope máximo, se restará la cantidad de incremento salarial inicial ya aplicado para cada año.

Tras conocerse el IPC al 31 de diciembre de cada año, las partes se comprometen a publicar las tablas salariales actualizadas del año siguiente, así como el importe a abonar con carácter retroactivo en concepto de atrasos, si correspondiera.

Artículo 44. Desplazamiento de vehículos.

La persona contratada que con autorización y por orden de la empresa y con el correspondiente permiso de conducir, se dedica al desplazamiento de coches entre las distintas secciones (engrase, lavadero, aparcamiento, etc.) dentro de la misma Estación de Servicio, percibirá un plus del 5 por 100 de su salario día de convenio, por cada día efectivo de trabajo.

CAPÍTULO VII

Otras disposiciones

Artículo 45. Prendas de trabajo.

Las Empresas quedan obligadas a proporcionar al personal contratado prendas de trabajo en el número y forma siguiente:

Tres camisas o polos de manga larga y tres camisas o polos de manga corta.

Tres pantalones.

Dos prendas de abrigo (jersey, sudadera, forro polar o similar).

Chaquetón cada tres años. En el supuesto de que sufra desperfectos, manchas o roturas que lo inhabiliten para su uso, será repuesto por otro nuevo, previa entrega del antiguo.

Dos pares de zapatos o de botas como entrega inicial. En el supuesto de que sufran desperfectos que las inhabiliten para su uso o se encuentren caducados, serán repuestas por otro par nuevo, previa entrega del antiguo a la mayor brevedad posible.

Para aquellas personas que trabajen en lugares grasos o húmedos se les proporcionará tres monos o prendas similares y tres pares de zapatos o botas anualmente.

Todo ello se entregará anualmente en el primer semestre del año.

La ropa podrá llevar la sigla o nombre de la empresa y/o suministradora y/o de sus productos propios.

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

Las prendas tendrán los colores propios que designen la compañía distribuidora, suministradora o de abanderamiento, respetándose las condiciones pactadas con anterioridad.

Se respetarán los acuerdos que en esta materia se adopten en los Comités de Salud de las empresas.

Artículo 46. Seguro de invalidez y muerte.

Las pólizas de los seguros de accidentes de trabajo que se renueven o que se contraten por las empresas a partir de la firma del convenio y durante la vigencia del mismo, para cubrir la responsabilidad en casos de invalidez o muerte, deberán garantizar, en caso de muerte, 35.000 euros, y en caso de invalidez, 40.000 euros.

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

1.º Muerte.

2.º Gran incapacidad.

3.º Incapacidad permanente absoluta para cualquier tipo de actividad remunerada.

4.º Incapacidad permanente total que incapacite para el ejercicio de su trabajo habitual.

Dentro de los 60 días siguientes a la contratación, o a la renovación de la póliza, la empresa deberá facilitar una fotocopia a cada persona contratada.

Artículo 47. Primas por jubilación anticipada.

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo que accedan voluntariamente a la jubilación anticipándose a la edad legal ordinaria de jubilación que les corresponda, tendrán derecho a percibir un premio en especie conforme a las condiciones establecidas en la presente cláusula.

El importe del premio en especie se determinará en función del tiempo de anticipación a la edad legal ordinaria de jubilación, conforme a la siguiente escala:

- Anticipación de 1 a 6 meses: 8.000 litros de combustible para automoción o su equivalente en nuevas energías o productos de tienda, a crédito, a elección de la persona trabajadora.

- Anticipación de 6 meses y 1 día a 12 meses: 9.000 litros de combustible para automoción o su equivalente en nuevas energías o productos de tienda, a crédito, a elección de la persona trabajadora.

- Anticipación de 12 meses y 1 día a 18 meses: 10.000 litros de combustible para automoción o su equivalente en nuevas energías o productos de tienda, a crédito, a elección de la persona trabajadora.

- Anticipación de 18 meses y 1 día a 24 meses: 11.000 litros de combustible para automoción o su equivalente en nuevas energías o productos de tienda, a crédito, a elección de la persona trabajadora.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo las partes firmantes del mismo analizarán fórmulas alternativas para dar estabilidad y seguridad al coste de la Prima de Jubilación.

Las empresas se obligan a aplicar esta jubilación voluntaria incentivada. No obstante, en los centros de trabajo de menos de 13 personas trabajadoras, podrá jubilarse en estas condiciones sólo uno/a al año, salvo pacto entre Empresa y la persona trabajadora.

Para tener acceso a esta jubilación voluntaria incentivada anticipada, la persona trabajadora ha de contar al menos con una antigüedad en la Empresa de diez años. A efectos de tener derecho a esta prima de jubilación, la persona trabajadora deberá comunicar a la empresa su intención de acceder a dicha jubilación voluntaria anticipada con una antelación de al menos un mes a la fecha prevista de jubilación efectiva. Las empresas no contraen compromiso alguno de contratación para estos supuestos.

Artículo 48. Contrato de relevo.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 49. Jubilación obligatoria.

La empresa podrá extinguir el contrato al cumplir la persona trabajadora una edad igual o superior a 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir 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.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una nueva persona trabajadora.

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

CAPÍTULO VIII

Inaplicación del régimen salarial o de otras condiciones fijadas en el convenio colectivo

Artículo 50. Inaplicación del régimen salarial o de otras condiciones fijadas en el convenio colectivo.

Se regirá por lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores comunicarán a la representación de la plantilla su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación de la plantilla en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de la plantilla o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los/as delegados/as de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo estatal y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género, así como las establecidas en el Plan de Igualdad aplicable a la empresa.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio Estatal la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

La Comisión Paritaria del Convenio Estatal dispondrá de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos regulados en el VI ASAC, respecto del cual consta adhesión expresa en el presente Convenio, para solventar de manera efectiva dichas discrepancias. Si en dicho procedimiento no se solucionase la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas según el ámbito de afectación de los centros de trabajo, en los términos fijados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

CAPÍTULO IX
Faltas y sanciones

Artículo 51. 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 52. 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.

12. El incumplimiento voluntario del registro de jornada, siempre que la empresa haya facilitado los medios y formación necesarios para su realización.

13. La no comunicación por parte de la persona trabajadora de su inasistencia al puesto de trabajo, salvo imposibilidad manifiesta y justificada.

Artículo 53. Faltas graves.

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

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

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

3. No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, 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 imprudencia en el trabajo que, si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

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

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 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, máquinas, 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 compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

Artículo 54. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período 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 éstos 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 toxicomanía 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 superiores, compañeros/as o subordinados/as, familiares de cualquiera de ellos, a la propia empresa o a la clientela, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio.

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

11. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes 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 período 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 compañeros de trabajo.

Artículo 55. Abuso de autoridad.

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

Artículo 56. 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:

– Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

– Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

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

En los supuestos de despido, se procederá a la apertura de audiencia previa, dotándose a la persona trabajadora de un plazo de 5 días hábiles para formular el correspondiente escrito de alegaciones (pudiendo la empresa aplicar cautelarmente una suspensión de empleo y no de sueldo durante dicho periodo), dándose por finalizada dicha audiencia al finalizar el referido plazo.

CAPÍTULO X
Seguridad y salud

Artículo 57. Seguridad y salud.
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.

Como mínimo se ofertará un reconocimiento médico anual a todo el personal de cada Estación de Servicio, que se realizará siempre que la persona lo acepte.

Asimismo, se hará un reconocimiento específico en vista para el personal que trabaje con ordenadores, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa de aplicación.

La Comisión de Salud Laboral y Medio Ambiente del Sector de Estaciones de Servicio es paritaria entre las organizaciones firmantes. Para el nombramiento de la representación del personal se mantendrá el índice de representatividad que cada Central Sindical ostente.

La Comisión Nacional no excederá de ocho miembros, cuatro de ellos en representación de las personas trabajadoras, cuatro en representación de la Empresa y un profesional médico especialista, con voz, pero sin voto nombrado de mutuo acuerdo.

Ambas representaciones se comprometen a mantener reuniones periódicas trimestrales previa convocatoria de cualquiera de las partes con quince días de antelación. Además, de reuniones extraordinarias, cuando así lo acuerden las partes, en caso de accidentes o daños graves, incidentes con riesgos graves, sanciones por incumplimientos, denuncias por problemas medioambientales, tareas puntuales especialmente peligrosas...

Las reuniones deben convocarse por escrito, con orden del día y con suficiente antelación para poder prepararlas.

Se levantará acta de cada reunión recogiéndose todos los asuntos tratados.

Se dará publicidad entre las personas trabajadoras de las reuniones, de tal forma que cualquier persona trabajadora pueda hacer llegar sus quejas y propuestas, bien personalmente o por escrito.

Se contemplará la posibilidad de constituir grupos de trabajo para abordar problemas específicos.

La Comisión Nacional de Salud Laboral y Medio Ambiente tendrá como objetivos prioritarios:

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

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

Dar a conocer las normas y procedimientos que en materia de seguridad y Salud dicten los organismos especializados en esta materia.

Ser informada, antes de su puesta en práctica, de los proyectos en materia de organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.

Ser informado sobre los resultados estadísticos de los reconocimientos médicos que se realicen al personal del Sector.

Asesorar sobre los reconocimientos médicos a realizar a las personas trabajadoras.

Ser informados y consultados respecto a la normativa ambiental en los términos legalmente dispuestos.

Esta Comisión de Seguridad, en el ámbito de sus atribuciones, podrá pedir informes orientativos a las autoridades competentes y a las empresas especializadas del sector de seguridad. Asimismo, tendrá en consideración las medidas y recomendaciones que hayan podido ser implantadas por las distintas autoridades, asociaciones profesionales, etc.

No obstante, se acuerda en materia de seguridad aplicar el protocolo del «Boletín Oficial de Extremadura» (DOE n.º 1 del 4 de enero de 2005). Se adjunta el mismo, a efectos informativos, como anexo número 4.

Respetándose en todo caso los acuerdos y las normativas aprobadas en los distintos ámbitos territoriales y que no contradigan las materias contenidas en el acuerdo de Extremadura.

En los casos de empresas que tengan comité de seguridad y salud con presencia de representantes pertenecientes a los sindicatos firmantes de este convenio, o que firmen acuerdos de desarrollo de este convenio nacional en los que la mayoría de la representación sindical esté conformada por los citados sindicatos, y que dentro de dicho comité o acuerdo de desarrollo se pacten medidas de seguridad en las Estaciones de Servicios, dichas medidas también serán admitidas como válidas a los efectos de dar por cumplido lo previsto en este artículo en lo referente a medidas a implantar, debiendo comunicarse a la Comisión aquí establecida.

Igualmente, en los casos de empresas en que no concurran las circunstancias descritas en la frase anterior, si dichas empresas aplican medidas de seguridad que sean consideradas como suficientes por parte de la autoridad gubernativa, policial, guardia civil, o cualquier otra tercera parte autorizada, también se entenderá que aplican medidas válidas, a los efectos de este artículo, debiendo comunicarse igualmente a la Comisión aquí establecida; en el supuesto específico recogido en este párrafo, y a título meramente informativo, se comunicará a la Comisión con carácter previo la intención de acogerse a este procedimiento con independencia de que finalmente se lleve a efecto.

Artículo 58. Acoso.

Se adjunta anexo 2 sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo en el sector de Estaciones de Servicio, formando parte integrante del mismo.

Artículo 59. Seguridad Social.

En los casos de incapacidad temporal para el trabajo por accidente, las empresas afectadas por este Convenio se comprometen a complementar las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el importe del salario real de la persona trabajadora que cause baja por este motivo. Dicho complemento no se abonará una vez extinguido el contrato de trabajo.

Y en caso de IT por enfermedad con hospitalización, las empresas complementaran hasta el 100 por 100 durante los 15 primeros días de dicha hospitalización de las enfermedades referenciadas.

En caso de IT por las enfermedades que a continuación se relacionan, las empresas complementaran hasta el 85 por 100 de la base de cotización en los días comprendidos entre el decimoprimero al vigésimo de baja, del vigésimo primero hasta un máximo de noventa días las empresas complementaran hasta el 100 por 100 de la base de cotización.

Las enfermedades a que hace referencia el párrafo anterior son las que a continuación se relacionan, y tienen vigencia desde mayo de 1992:

- Pancreatitis agudas y agudizaciones de las crónicas.
- Enfermedad inflamatoria intestinal. Enfermedad de Crohn o colitis ulcerosa.
- Hepatitis aguda infecciosa.
- Hepatitis crónica activa.
- Cirrosis hepáticas en proceso de descompensación (revisar crónicas persistentes y agudas tóxicas).
- Déficit funcional de esqueleto axial con necesidad de rehabilitación.
- Hernia de disco.
- Fracturas óseas.
- Insuficiencia renal aguda.
- Insuficiencia renal crónica descompensada.
- Tuberculosis.
- Meningitis.
- Infarto agudo de miocardio.
- Angina de pecho –con más de un mes de evolución– en cambio.
- Accidente cerebro-vascular agudo recuperable. Insuficiencia respiratoria aguda.

Además, todas aquellas enfermedades que necesiten hospitalización y mientras dure la citada hospitalización, con los límites establecidos en el apartado 3.º

Con el fin de evitar el absentismo laboral, así como la desviación nociva de la cláusula anterior, la Comisión Mixta hará un seguimiento puntual del absentismo en el sector, y si dicho absentismo por enfermedad superara el 5 por 100, bien en el sector, bien en las empresas, dicho complemento dejará de abonarse automáticamente.

Para el cálculo de dicho absentismo no afectarán las bajas producidas en los diez primeros días.

Las empresas en ningún caso soportarán incremento alguno en el complemento económico deducido del presente artículo si por modificación legislativa o reglamentaria se produjeran reducciones en los porcentajes de las prestaciones de la Seguridad Social.

CAPÍTULO XI
Derechos sindicales

Artículo 60. Derechos sindicales.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a elegir, cuando menos, un representante por Estación de Servicio, siempre que la plantilla de ésta sea superior a cuatro personas trabajadoras, con los derechos reconocidos a los Delegados/as de Personal en la legislación vigente.

Las empresas afectadas por este Convenio reconocen como interlocutores naturales en el tratamiento y sustanciación de las relaciones laborales a las Centrales Sindicales implantadas. A los efectos previstos en el presente Convenio, las Empresas afectadas por el mismo respetarán el derecho de las personas trabajadoras a sindicarse libremente y no discriminar y hacer depender el empleo de la persona trabajadora la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Se conceden las horas necesarias para los delegados/as y miembros de Comités de Empresa, a los efectos de negociación colectiva, y se crea la figura del Delegado/a Provincial.

Las Federaciones Estatales de las Centrales Sindicales firmantes darán a las Asociaciones Empresariales la comunicación de los delegados/as provinciales de dichas Centrales, pudiendo nombrar cada sindicato más de un delegado/a por provincia y no pudiendo nombrarse más de un total de 26 delegados/as por sindicato en todo el territorio español lo que hace un total máximo de 52 delegados/as provinciales, que ostentarán un crédito horario de 40 horas mensuales para su actividad sindical, independientemente de las horas sindicales a las que tengan derecho los Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa y Secciones Sindicales (delegados/as sindicales), reconociéndosele al Delegado/a Provincial las garantías del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en el apartado e) y LOLS.

El coste económico de las horas sindicales del Delegado/a Provincial deberá hacerlo efectivo la Empresa afectada por el nombramiento.

CAPÍTULO XII
Formación

Artículo 61. Cursos de formación profesional y comité paritario.

Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito con el fin de promoción profesional y capitalización.

Se constituirá un Comité Paritario formado por cuatro representantes legales del personal y cuatro representantes de la parte empresarial, firmantes del convenio colectivo, que tendrá por objeto elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales del personal contratado a las nuevas tecnologías y a facilitar la formación profesional.

Serán funciones de este Comité Paritario:

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.

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, como a través de los programas nacional o internacionales desarrollados por Organismos competentes.

Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación de empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales del personal afectado.

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

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

Artículo 62. Formación.

Las organizaciones firmantes del Convenio Estatal de Estaciones de Servicio suscriben en todos sus términos el Acuerdo Nacional de Formación Continua en los ámbitos funcional y territorial del referido Convenio como mejor forma de organizar y gestionar las iniciativas formativas que se promuevan en el sector.

También en los términos de dicho Acuerdo Nacional de Formación Continua constituyen la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua, que estará constituida por 12 miembros de las partes firmantes, seis por la representación empresarial, y seis por la representación sindical, tres de UGT-FICA y tres de CC. OO. Industria.

Al objeto de potenciar la formación de las personas trabajadoras se acuerda que ésta se realice preferentemente dentro de la jornada de trabajo y sea o bien ofertada por la empresa o requerida para su formación profesional, en el caso de realizarse la formación fuera de la jornada laboral se compensará el tiempo empleado en otro día y se abonarán los gastos que se generen.

Las personas trabajadoras podrán disfrutar del permiso individual de formación (PIF) en los términos establecidos legalmente. No obstante, la empresa únicamente podrá negarse a su autorización si existen probadas razones organizativas y/o productivas que deberá acreditar por escrito ante la persona trabajadora solicitante del permiso en un plazo no superior a 15 días.

CAPÍTULO XIII

Igualdad, conciliación, integración y diversidad

Artículo 63. 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 consecución, acuerdan establecer las siguientes directrices:

1. 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.

2. 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.

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

4. 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.

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

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

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

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

9. 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 e hombres y mujeres, serán publicados y registrados en el Registro de Planes de Igualdad de las empresas.

Artículo 64. Igualdad de trato y oportunidades.

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención 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 los 50 trabajadores y que, por tanto, no tenga Plan de Igualdad propio:

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

b) 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.

Las partes negociadoras acuerdan incorporar al Convenio Colectivo estatal de estaciones de servicio un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y garantizar un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación, incluyendo un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Las empresas comprendidas en el ámbito funcional del presente convenio garantizarán el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, así como por diversidad familiar, quedando prohibidas cualesquiera decisiones, prácticas, cláusulas, instrucciones u órdenes de discriminar que generen discriminación directa o indirecta, así como toda reacción desfavorable frente a reclamaciones internas o externas destinadas a exigir el cumplimiento de la igualdad de trato.

Las medidas previstas en el presente Convenio en materia de igualdad real y efectiva del colectivo LGTBI tienen la consideración de derecho mínimo y, por tanto, serán de aplicación en todas las empresas incluidas en su ámbito funcional, sin perjuicio de lo establecido en la cláusula anterior. En consecuencia, en las empresas que dispongan de protocolos o medidas internas negociadas con la representación legal de las personas trabajadoras, dichas medidas podrán aplicarse con preferencia en cuanto resulten más favorables o específicas para la plantilla y, en todo caso, deberán garantizar como mínimo el estándar de protección fijado por este Convenio y por la normativa legal vigente en cada momento. Cuando los acuerdos internos no regulen algún extremo o exista laguna, se aplicará supletoriamente lo previsto en el presente Convenio.

Disposiciones adicionales.

Disposición adicional primera. Formación profesional.

Las Organizaciones firmantes del presente convenio colectivo tienen, entre sus objetivos, la mejora continua del nivel formativo de las personas trabajadoras pertenecientes al sector, al objeto de mejorar su empleabilidad y la competitividad de las empresas. Para ello, comparten la necesidad de implementar medidas formativas al objeto de afrontar los retos que la evolución de la actividad productiva, la digitalización y los cambios tecnológicos conllevan.

Con el objetivo de hacer frente, desde una perspectiva formativa, a dichos retos, las Organizaciones firmantes consideran conveniente abordar la creación de un plan de bases que defina las necesidades formativas del sector con especial incidencia en las pymes, para, en su caso, ser posteriormente desarrollado e implementado a través de los planes de formación de las empresas.

Esta iniciativa se encuentra, en todo caso, condicionada a la consecución y plena inserción de las propuestas formativas de CC. OO., UGT., AEVECAR, CEEES, en el plano institucional durante los próximos años.

Este plan de bases formativo deberá hallarse ultimado antes de la finalización de la vigencia del presente convenio colectivo y para su elaboración se buscarán las líneas de financiación pública que pueden existir para este tipo de cometidos.

Dicho plan será elaborado por el Comité Paritario Sectorial de formación y aprobado por las direcciones de las Organizaciones firmantes del convenio colectivo.

Disposición adicional segunda. Modificaciones normativas.

En caso de que se produzcan modificaciones sustanciales en la normativa laboral en las materias reguladas en el presente Convenio, las partes se comprometen a negociar su adaptación a las mismas.

Disposiciones transitorias.

Disposición transitoria primera.

Al objeto de adaptar el sistema de clasificación del personal previo al que ahora se regula en el presente Convenio se establece la siguiente equiparación de las antiguas categorías a los nuevos Grupos.

Área Técnico-administrativa	Convenio previo
Grupo Técnico.	Titulado/a Técnico/a.
Grupo Administrativo.	Jefe/a Administrativo/a, Oficial Administrativo/a 1.ª, Oficial Administrativo/a 2.ª, Auxiliar Administrativo/a.

Área Operaciones	Convenio previo
Encargado/a General.	Encargado/a General.
Expendedor/a – Vendedor/a.	Encargado/a de Turno, Expendedor/a-Vendedor/a, Engrasador/a, Mecánico/a Especialista, Personal de Lavado, Conductor/a, Montaje de neumáticos.
Subalterno/a.	Guarda, Ordenanza, Personal de Limpieza.

Si en el momento de realizar la transición al nuevo sistema y como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de Clasificación Profesional se tuviera que asignar a una persona trabajadora a un nivel salarial inferior al que tenía reconocido en la antigua clasificación profesional se le respetará el mismo con el carácter de condición personal más beneficiosa.

Disposición transitoria segunda.

Para los Encargados/as de Turno existentes antes del 31 de diciembre de 2015, que no vengan realizando turnos, se reconoce como condición ad personam que podrán realizar turnos siempre que medie acuerdo entre la Compañía y el citado Encargado/a de Turno. Fuera de la anterior condición *ad personam* aquellos empleados/as que pasen a realizar las funciones de Encargado/a de Turno tras la firma de este convenio podrán realizar turnos en todo caso.

Disposición transitoria tercera.

El abono de los atrasos, que tendrá efectos retroactivos desde 1 de enero de 2025, se producirá en la nómina del mes siguiente a la fecha de publicación en el BOE del convenio colectivo. Asimismo, y con acuerdo con la RLPT o, en caso de que esta no exista, con cada una de las personas trabajadoras, se podrá pactar un aplazamiento del pago de estos atrasos sin que este pueda exceder del plazo de 3 meses a contar desde la fecha de publicación del presente convenio colectivo en el BOE.

En aquellos supuestos en los que resulte posible, las partes firmantes recomiendan el abono de dichos atrasos con carácter anticipado a su publicación en el BOE.

ANEXO 1

Tabla salarial, año 2026

Grupo	Funciones	Salario base mes – Euros
Área Técnico-Administrativa		
Grupo Técnico.	Titulado/a.	1.879,77
	Técnico/a.	1.750,15
Grupo Administrativo.	Jefe/a Administrativo/a.	1.420,16
	Oficial Administrativo/a 1.ª	1.345,53
	Oficial Administrativo/a 2.ª	1.269,32
	Auxiliar Administrativo/a.	1.229,47
	Aspirante a Administrativo/a.	1.170,69
Área de Operaciones		
Encargado General.	Encargado/a General.	1.552,82
Vendedor.	Encargado/a de Turno.	1.269,32
	Expendedor/a-Vendedor/a, Engrasador/a, Mecánico/a especialista, personal de lavado, Conductor/a, montaje de neumáticos.	1.201,21
Subalternos.	Ordenanza.	1.173,61
	Guarda.	1.194,72
	Personal de limpieza.	1.173,61
	Euros Hora.	10,27
	Trabajo nocturno (30% salario base día/hora expendedor*). *Para el resto de categorías se tomará el salario base día/hora que corresponda.	1,56
	Nochebuena/Nochevieja.	84,25

ANEXO 2

Sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo en el sector de Estaciones de Servicio

1. Introducción

El respeto mutuo por la dignidad de los demás a todos los niveles dentro del lugar de trabajo es una de las características dominantes de las organizaciones con éxito. Por eso el acoso y la violencia son inaceptables, por lo que CEEES, AEVECAR, UGT-FICA y CC. OO. Industria, los condenan en todas sus formas.

Considerando este interés mutuo, las partes firmantes del convenio de Estaciones de Servicio, deciden tener en cuenta esta cuestión, entendiendo que puede tener serias consecuencias laborales, sociales y económicas tanto para la parte empresarial, como para el colectivo de las personas trabajadoras.

La Ley 3/2007, sobre Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, así como la Ley 31/1995, sobre Prevención de Riesgos Laborales, definen el deber de las empresas de proteger a las personas trabajadoras contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.

Las diversas formas de acoso y de violencia pueden afectar a las personas en sus puestos de trabajo, teniendo como características principales:

Ser físicas, psicológicas y/o sexuales,

Ser un solo incidente (violencia) o patrones más sistemáticos de comportamiento.

Ser entre compañeros/as, entre superiores y subordinados/as o por terceros tales como clientes, proveedores, etc.

Variar desde casos de menor importancia de comportamiento irrespetuoso a actos más serios, incluyendo actos tipificados como delitos penales, que requieren la intervención de las autoridades.

Se entiende que el acoso y la violencia pueden potencialmente afectar a cualquier puesto de trabajo y a cualquier persona trabajadora, con independencia del tamaño de la empresa dentro de la actividad de Estaciones de Servicio o del tipo de contrato o de la relación de empleo.

El presente Acuerdo se refiere a aquellas formas de acoso y de violencia que se produzcan entre empleadores y/o trabajadores/as en el marco del Convenio de Estaciones de Servicio y correspondan a la descripción que se hace en el punto 3.

2. Objetivo.

El objetivo del presente Acuerdo es:

(a) Aumentar el conocimiento y la comprensión de empleadores, personas trabajadoras y de sus representantes sobre el acoso y la violencia en el puesto de trabajo.

(b) Proporcionar a empleadores, personas trabajadoras y sus representantes a todos los niveles un marco de acción para identificar, prevenir y manejar problemas de acoso y de violencia en el trabajo.

3. Descripción.

El acoso y la violencia se deben al comportamiento inaceptable de uno o más individuos y pueden adoptar diversas formas, algunas de las cuales se pueden identificar más fácilmente que otras.

El ambiente del trabajo puede influir en la exposición de las personas al acoso y a la violencia, por lo que podríamos decir que:

Constituye acoso toda conducta sistemática y prolongada que se ejerce sobre una/s persona/s en el desempeño de su trabajo y que tenga como objetivo y/o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

Existe violencia cuando una o más personas trabajadoras o directivas son agredidas en el seno de una relación de trabajo.

El acoso y la violencia pueden ser realizadas por una o más personas trabajadoras, con el propósito o el efecto de violar la dignidad de una persona de nivel jerárquico superior o persona trabajadora, afectando a su salud y/o creando un ambiente hostil en el trabajo.

4. Prevención, identificación y gestión de los problemas de acoso y violencia.

Concienciar y formar adecuadamente a la parte empresarial, social y a las personas que en ella trabajan reduce la probabilidad del acoso y la violencia en el trabajo.

Procedimientos:

Las partes procurarán inicialmente solucionar el conflicto dentro del seno de la empresa a través de un procedimiento interno, sin perjuicio o renuncia del ejercicio de las acciones legales a las que tenga derecho la/s persona/s afectada/s.

El procedimiento interno puede incluir una etapa informal en la cual una persona de confianza de la parte empresarial y de la parte trabajadora esté disponible para dar consejo y ayuda.

Un procedimiento adecuado podría apoyarse, de manera no limitativa, en lo siguiente:

Interesa a todas las partes proceder con la discreción necesaria para proteger la dignidad y la confidencialidad de todos/as.

No se debe divulgar ninguna información a partes no implicadas en el caso.

Las quejas deben ser investigadas y tratadas sin demoras indebidas.

Todas las partes implicadas deben conseguir una audiencia imparcial y un tratamiento justo.

Las quejas deben estar apoyadas por información detallada.

Las acusaciones falsas no deben ser toleradas y deben dar lugar a acciones disciplinarias.

Las partes pueden apoyarse para la solución del conflicto en asesores expertos en la materia ajenos a la empresa.

Los procedimientos ya existentes, pueden ser apropiados para abordar los problemas del acoso y de la violencia en el seno de la relación laboral.

Si se comprueba que ha ocurrido acoso y/o violencia, se tomarán medidas apropiadas con relación a los autores/as. Esto debe significar acciones disciplinarias, en el caso que se produzca entre personas trabajadoras. Cuando sea el empleador quien realice este tipo de conductas y queden demostradas, responderá ante la/s víctima/s por los daños y perjuicios ocasionados.

La(s) víctima(s) recibirá(n) apoyo y, en caso de necesidad, ayuda para su reintegración.

Los empleadores, consultando con los representantes de las personas trabajadoras o, en su defecto, con las personas trabajadoras, establecerán, repasarán y supervisarán estos procedimientos para asegurarse que son eficaces tanto en la prevención de problemas como en tratarlos cuando se presenten.

Cuando proceda, las previsiones de este capítulo se pueden aplicar para tratar de casos de violencia externa.

5. Puesta en práctica y seguimiento.

Se faculta a la Comisión Nacional de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de Estaciones de Servicio para la puesta en Práctica de este Acuerdo. Las funciones de esta Comisión serán:

Realizar estudios dentro del sector sobre la existencia de acoso, sus tipos y demás riesgos Psicosociales presentes en el sector.

Desarrollar posibles guías.

Establecer posibles procedimientos tipo que sirvan para orientar la solución de los conflictos de Acoso.

Comprobar el grado de implantación del acuerdo con la periodicidad pactada dentro de la Comisión.

Este protocolo será igualmente de aplicación para aquellas situaciones discriminatorias que guarden relación con orientación sexual y/o en relación con el colectivo LGTBI.

ANEXO 3

Tablas informativas

Antigüedad cuadro 1996

Cuadro aplicable hasta 31 de diciembre de 1995

Antigüedad	Bienio	Bienio	Quinquenio	Quinquenio	Quinquenio	Quinquenio	Quinquenio	Total
Años	2	4	9	14	19	24	29	
Porcentaje	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	Salario año 1995
Encargado.	5.989	11.978	23.956	35.934	47.912	58.890	71.867	119.779 ptas./mes.
Encargado turno.	4.995	9.781	19.582	29.373	39.184	48.935	59.745	79.900 ptas./mes.
Expendedor-Vendedor.	153	305	611	917	1.222	1.528	1.835	3.055 ptas./día.
Expendedor.	153	305	611	917	1.222	1.528	1.834	3.055 ptas./día.

Antigüedad 2010-2015

(Nota aclaratoria artículo 35, Complemento Antigüedad)

Antigüedad	Bienio – Euros	Bienio – Euros	Quinquenio – Euros	Quinquenio – Euros	Quinquenio – Euros	Quinquenio – Euros	Quinquenio – Euros	Total – Euros
Dos años + 1 día.	18,03							18,03
Cuatro años + 1 día.	18,03	18,03						36,06
Nueve años + 1 día.	18,03	18,03	42,07					78,13
Catorce años + 1 día.	18,03	18,03	42,07	42,07				120,20
Diecinueve años + 1 día.	18,03	18,03	42,07	42,07	42,07			162,27
Veinticuatro años + 1 día.	18,03	18,03	42,07	42,07	42,07	42,07		204,34
Veintinueve años + 1 día.	18,03	18,03	42,07	42,07	42,07	42,07	42,07	246,41

Antigüedad

(Artículo 35, Complemento Antigüedad)

Antigüedad	Cuatrienio – Euros	Quinquenio – Euros	Quinquenio – Euros	Quinquenio – Euros	Quinquenio – Euros	Quinquenio – Euros	Total – Euros
Cuatro años + 1 día.	18,03						18,03
Nueve años + 1 día.	18,03	42,07					60,10
Catorce años + 1 día.	18,03	42,07	42,07				102,17
Diecinueve años + 1 día.	18,03	42,07	42,07	42,07			144,24
Veinticuatro años + 1 día.	18,03	42,07	42,07	42,07	42,07		186,31
Veintinueve años + 1 día.	18,03	42,07	42,07	42,07	42,07	42,07	228,31

Incapacidad Temporal (IT) y Seguridad Social

	A cargo de			Porcentaje
	Persona trabajadora	Empresario	INSS o Mutua	
	Entre el 1.º y el 3.º día.			0 Euros.
Enfermedad común.		Entre el 4.º y el 15.ª día.		60% Base reguladora.
			Entre el 16.º y el 20.º día.	60% Base reguladora.
			A partir del 21.º día.	75% Base reguladora.
Enfermedad profesional o accidente.		Día el día de la baja.	Día siguiente baja.	100% Salario real.
IT con hospitalización de las enfermedades referenciadas.		Entre el 1.º y el 15.º día.	Entre el 1.º y el 15.º día.	100% Base reguladora.
Maternidad.			Desde el día de la baja.	100% Base reguladora.
Enfermedades referenciadas en convenio.		Entre el 11.º y el 20.º día.	Entre el 11.º y el 20.º día.	85% Base reguladora.
			Entre 21.º y el 90.º día.	100% Base reguladora.

Enfermedades referenciadas en el convenio estatal de Estaciones de Servicio:

- Pancreatitis agudas y agudizaciones de las crónicas.
- Enfermedad inflamatoria intestinal. Enfermedad de Crohn o colitis ulcerosa.
- Hepatitis crónica activa.
- Cirrosis hepáticas en proceso de descompensación (revisar crónicas persistentes y agudas tóxicas).
- Déficit funcional del esqueleto axial con necesidad de rehabilitación. Hernia de disco.
- Fractura ósea.
- Insuficiencia renal aguda.
- Tuberculosis.
- Meningitis.
- Infarto agudo de miocardio.
- Angina de pecho –con más de un mes de evolución– en cambio.
- Accidente cerebro-vascular agudo recuperable.
- Insuficiencia respiratoria aguda.

Tabla de licencias retribuidas

Artículo	Licencia	Duración	Más de 350 km	Más de 450 km	Acreditación
26 a)	Matrimonio y pareja de hecho.	15 días.	–	–	Libro de familia o certificado oficial.
26 b)	Hospitalización 2.º grado afinidad y/o 3.º grado consanguinidad.	5 días.	6 días	7 días	Justificante médico del ingreso.
26 b)	Enfermedad grave 2.º grado afinidad y/o 3.º grado consanguinidad.	5 días.	6 días	7 días	Justificante médico.
26 b)	Fallecimiento 2.º grado afinidad y/o 3.º grado consanguinidad.	5 días.	6 días	7 días	Documento que acredite el hecho.
26 c)	Traslado domicilio habitual.	1 día.	–	–	Acreditación nuevo domicilio.
26 d)	Cumplimiento de deber inexcusable.	Tiempo indispensable.	–	–	Documento que acredite el hecho.
26 e)	Matrimonio padres, hijos, hermanos/as y/o cuñados/as.	1 día Otra provincia 2 días.	2 días.		Documento que acredite el hecho.
26 f)	Asistencia a consulta médica.	Tiempo indispensable.	–	–	Justificante médico.
26 g)	Exámenes prenatales, preparación al parto, etc.	Tiempo indispensable.	–	–	Documento que acredite el hecho.
26 f)	Asuntos propios.	1 día.	–	–	Solicitud escrita y firmada.

ANEXO 4

Protocolo de Extremadura

PREÁMBULO

Teniendo en cuenta que la seguridad de las personas que desarrollan su actividad en las Estaciones de Servicios en esta Comunidad Autónoma, así como la de sus usuarios, constituye un objetivo prioritario tanto por las empresas titulares de las mismas como para las centrales sindicales mayoritarias en el sector, que representan los intereses colectivos de las personas trabajadoras y dada la vulnerabilidad de este tipo de establecimientos, se considera preciso que, con independencia de las medidas de seguridad impuesta con carácter obligatorio por el artículo 130 del Reglamento de Seguridad Privada, se establezcan las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. Turno de trabajo diurno (según convenio).

1. Conexión con central de alarma.

2. Circuito de videograbación.

Segunda. 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.

Tercera.

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

Cuarta.

Las anteriores medidas responderán a las definiciones y características que se contienen en anexo.

Disposiciones adicionales.

Disposición adicional primera.

Las disposiciones anteriores serán de íntegra aplicación a las Estaciones que ya las tuvieran establecidas y a las de nueva construcción.

Disposición adicional segunda.

Asimismo, a la entrada en vigor del presente acuerdo, les será de plena aplicación a las Estaciones de Servicios Urbanas y las sita, en autovías, así como los establecimientos en fase de construcción disponiendo de un plazo de un año para adoptarlas, incluidos los plazos para obtención de licencias o permisos.

Disposición transitoria.

No obstante, las estaciones de servicio no incluidas en las disposiciones anteriores (las que ya hubieran adoptado estas medidas, las de nueva construcción, urbanas y autovías) gozarán de un plazo máximo de dos años para la adopción de cualquiera de las medidas adicionales contempladas para el turno de noche.

Disposición final.

En función del mayor riesgo que se ponga de manifiesto por los órganos policiales, y sin perjuicio de las facultades que corresponden a las Autoridades Gubernativas, se estudiarán medidas complementarias por parte de los firmantes del presente acuerdo.

ANEXO

Definición y características de las diferentes medidas

A) Conexión con centrales de alarma.

Se trata de pulsadores y 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 videograbación.

Consiste en la instalación de equipos o sistemas de captación y registro, con capacidad para obtener las imágenes de los autores de delitos contra las personas y contra la propiedad, en los términos, en cuanto a funcionamiento y utilización establecidos en el artículo 120.1.a) del Reglamento de Seguridad Privada.

C) Recinto de seguridad para caja de cobro nocturno.

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

Zona restringida exclusivamente de Caja: Se denomina así a la zona donde estén ubicados los mandos y controles de los aparatos surtidores de la Estación de Servicio y donde se realiza la operación de cobro a los clientes.

El acceso a dicha zona estará cerrado al público durante el horario nocturno, salvo que esté acompañado de otro expendedor o vigilante de seguridad.

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

Entre la posición del cliente y el expendedor existirá un vidrio de seguridad resistente a arma corta, de ancho mínimo de 7,5 mm que proteja de un hipotético disparo perpendicular en la zona de trabajo. Dicho vidrio se sostendrá sobre un muro de mampostería de hormigón o ladrillo macizo de 15 cm de anchura.

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

Zona de acceso al público en turno de noche: Se trata de limitar el acceso del público al área de repostamiento y aseos, que tendrán entrada desde el exterior del edificio.

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

ANEXO 5

Desconexión digital

En virtud de lo establecido en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de afectación del presente convenio colectivo tienen derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo acordado entre las empresas y los representantes de las personas trabajadoras.

Las empresas empleadoras, previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras, elaborarán una política interna dirigida a las personas trabajadoras, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

ANEXO 6

Protocolo de actuación frente a fenómenos meteorológicos adversos

El objetivo de este Protocolo es establecer una respuesta preventiva, inmediata y verificable ante catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos (FMA) que puedan afectar a la seguridad y salud de las personas trabajadoras, asegurando (i) la anticipación mediante planificación preventiva, (ii) la información a la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) cuando exista, y (iii) la adopción de medidas eficaces y proporcionadas. Se integrará de forma transversal en este Protocolo, de modo que la evaluación y planificación frente a inclemencias meteorológicas tenga en cuenta, junto a las características de la tarea, las características personales de las personas trabajadoras.

Ámbito y finalidad: La finalidad del protocolo consiste en establecer medidas preventivas y de actuación ante la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos que puedan generar riesgos graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras. A los efectos del presente protocolo, se contemplan los siguientes fenómenos:

(i) Altas temperaturas y olas de calor.
(ii) Frío extremo, heladas y nevadas.
(iii) Lluvias intensas, inundaciones y DANAs.
(iv) Fuertes vientos y tormentas eléctricas; y
(v) Terremotos.

Medidas preventivas: En el marco del presente protocolo, las empresas del sector deberán adoptar cualesquiera de las siguientes medidas preventivas:

(i) Adaptación de jornadas y horarios.
(ii) Pausas, hidratación y protección individual.
(iii) Formación e Información previa a las personas trabajadoras.
(iv) Cuando exista riesgo grave e inminente derivado de un fenómeno meteorológico adverso, se prevé la suspensión o paralización de los trabajos.

Coordinación y seguimiento: Las medidas se coordinarán con la representación legal de las personas trabajadoras y los servicios de prevención de la compañía (únicamente con esta última en caso de que no existiera representación legal de las personas trabajadoras).

Las previsiones de este Protocolo, por su carácter sectorial, podrán complementarse y adaptarse mediante la elaboración de protocolos específicos para cada empresa o centro de trabajo.

Estos protocolos específicos no podrán suponer, en ningún caso, una disminución de las medidas de seguridad previstas en el presente Protocolo y deberá ponerse en conocimiento de la RLPT, donde exista.

Se realizará un seguimiento de la aplicación del Protocolo y una revisión anual, o antes si se producen incidentes relevantes o cambios organizativos, incorporando la actualización normativa que resulte aplicable y las lecciones aprendidas de activaciones y simulacros.

ANEXO 7

Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI

De conformidad con los artículos 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y 2.1 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, las empresas con más de 50 personas trabajadoras que forman parte del ámbito de este convenio, estarán obligadas contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Aquellas empresas que se encuentren obligadas a la aplicación de las medidas anteriormente expuestas deberán cumplir con el contenido mínimo establecido en el presente anexo.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 4 letra B) del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se establecen las siguientes medidas:

1. Las empresas que forman parte del ámbito del convenio asumirán como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

2. Las empresas contribuirán a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial, a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

3. El sistema de clasificación profesional regulado en el convenio colectivo garantiza la no existencia de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, en tanto en cuanto se basa en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando a las personas trabajadoras el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

4. Las empresas garantizarán el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

5. Las empresas garantizarán formación dirigida a que sus plantillas tengan el conocimiento necesario sobre igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en relación con las personas LGTBI y los conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género.

A este respecto, proporcionarán formación incluyendo, como mínimo:

i) difusión de las medidas LGTBI recogidas en el convenio,

ii) conocimiento de definiciones y conceptos básicos LGTBI,

iii) conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso o violencia por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género.

6. Se garantizará la protección de las personas trabajadoras frente a comportamientos LGTBIfóbicos siendo una de las herramientas para ello, el contar con un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

7. Todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; tendrán derecho disfrutar de cualquier permiso existente en la empresa o beneficio en igualdad de condiciones.

8. Serán causa de sanción las infracciones realizadas por las personas trabajadoras que ejecuten comportamientos que atenten contra la libertad sexual de las personas trabajadoras, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual y expresión y/o identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

9. Protocolo de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI. Se reafirma el compromiso de aplicar una política de tolerancia cero ante cualquier posible conducta que implique acoso o violencia hacia las personas LGTBI.

Además, se garantiza el pleno respeto a los principios de protección de la intimidad, la confidencialidad, así como la protección y restablecimiento de los derechos de las personas afectadas. Con el fin de evitar y prevenir cualquier comportamiento contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, queda absolutamente prohibida toda conducta y comportamiento que pudieran entenderse como LGTBIfobia, considerando, según lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que esta hace referencia a toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales. Un aspecto crucial para definir el ámbito de protección de este protocolo es la relación causal que existe entre el acoso y el entorno laboral.

De igual forma, deberán incorporarse medidas preventivas establecidas a los casos de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI, reforzadas con los compromisos adquiridos en el presente documento en materia de información, formación, sensibilización y campañas de divulgación y comunicación, entre otras.

ANEXO 8

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

1. Declaración de principios.

De acuerdo con lo previsto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se promoverá en el ámbito del presente convenio colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso y discriminación bajo el principio general de colaboración entre las empresas y la representación de las personas trabajadoras, para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

De acuerdo con estos principios, las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona así como el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral, y a adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, como en la sensibilización e información, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de medidas para gestionar quejas y denuncias y resolver según proceda cada caso.

2. Ámbito de aplicación y definiciones.

Este protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en las empresas que cuenten con más de 50 personas trabajadoras en su plantilla, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. De igual forma, la aplicación del presente protocolo tendrá carácter de recomendación expresa en las empresas de menos de 50 personas trabajadoras y, cuando una persona trabajadora de una empresa de dicho tramo de plantilla solicite expresamente su activación o utilización, la empresa valorará su aplicación efectiva y la puesta en marcha del procedimiento en la medida en que resulte organizativamente posible.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

A los efectos de aplicar las previsiones del presente artículo, se estará a las definiciones establecidas por la normativa vigente, actualmente contenidas en el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

3. Las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente artículo podrán presentar denuncia o queja inmediatamente ante dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical, en el caso de que existiera. También podrá formular una denuncia o queja cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa informará, si existiera, a la representación legal de las personas trabajadoras de la apertura y cierre de las actuaciones, garantizando la confidencialidad y el respeto a la intimidad, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

I. Principios rectores y garantías del procedimiento:

(a) Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada fase del proceso.

(b) Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

(c) Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias o quejas presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

(d) Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

(e) Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

(f) Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

(g) Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

II. Procedimiento de actuación:

La denuncia o queja puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante escrito dirigido a la dirección de la empresa de manera directa, o bien a la representación sindical, en el caso de que existiera en la empresa. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Cuando la denuncia o queja no sea presentadas directamente por la persona afectada, se deberá incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso, se adoptarán, cuando proceda, medidas cautelares o preventivas correspondientes mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir. Las medidas cautelares o preventivas deberán adoptarse de forma proporcional y respetuosa con los derechos de las personas implicadas, evitando cualquier efecto de aislamiento o perjuicio profesional para la persona afectada

En un plazo no superior a los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la queja o denuncia, las personas responsables de atenderla se entrevistarán con las partes, iniciándose el procedimiento formal.

La duración de este procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados nunca será superior a quince días hábiles, debiendo emitirse un informe de conclusiones en uno de los sentidos siguientes:

(a) Constata indicios de acoso objeto del protocolo y propone, en su caso, la aplicación del régimen disciplinario y la adopción de medidas correctoras, así como la continuidad de las medidas de protección a la víctima.

(b) No aprecia indicios de acoso objeto del protocolo y se propone el archivo de la denuncia.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y/o preventivas, si procede.

III. Resolución:

En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido, comunicándolas a la Representación Sindical, en caso de que existiera.

En el caso de que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

4. Seguimiento y evaluación del protocolo.

En el seno de la comisión paritaria del presente convenio colectivo se efectuará el seguimiento y evaluación del protocolo frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI en el sector.

No obstante, lo anterior, en aquellas empresas en las que se acuerde, con su representación legal de las personas trabajadoras, protocolos frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, serán de aplicación sus acuerdos internos íntegramente con preferencia sobre lo establecido en el presente convenio.