

# CONVENIO ESTATAL DE ESTACIONES DE SERVICIO

(Anos 2006-2009 )

(Publicado no BOE núm. 73, do 26 de marzo de 2007)

## Artigo 1. **Ámbito territorial.**

Este Convenio será de aplicación en todo o territorio do Estado español.

## Artigo 2. **Ámbito funcional.**

É de aplicación este Convenio a todas as empresas que desenvolvan a actividade de explotación das instalacións para subministracións de carburantes e combustíbeis líquidos a vehículos, así como todas aquelas actividades complementarias, tales como servizo de engraxado, lavado, tendas, con ou sen bar, establecementos de vendas de tendas de conveniencia, calquera que sexa o seu volume de negocio e artigos expedidos destas (artigos perecedoiros e non perecedoiros), así como aos traballadores que presten os servizos ás devanditas empresas. Calquera actividade non encadrada nas sinaladas anteriormente queda a súa regulación ao ditame da Comisión Mixta de Interpretación e Seguimento do Convenio de Estacións de Servizo.

## Artigo 3. **Ámbito temporal.**

O presente Convenio ten unha vixencia de catro anos. En consecuencia, aplicarase con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2006 ata o 31 de decembro do ano 2009.

O presente Convenio entenderase tacitamente prorrogado se non é denunciado por calquera das partes, con tres meses de antelación á data do seu remate, mediante escrito notificándoo á outra parte.

## Artigo 4. **Garantías «ad personam».**

Respectaranse todas as situacións persoais que con carácter global excedan do pacto, entendidas como cantidades líquidas e mantidas estritamente «ad personam».

Respectaranse en todo caso as condicións máis beneficiosas que veñan establecidas por disposición legal ou costume inveterado.

## Artigo 5. **Clasificación profesional.**

I. As clasificacións do Persoal consignadas no presente Convenio son simplemente enunciativas e non implican ter previstas todas elas, se as necesidades e o volume das Empresas non o requiren.

Os traballadores a que este Convenio se refire serán clasificados nos Grupos Profesionais que se relacionan a continuación, en atención ás funcións que efectúan:

A. Persoal técnico.

B. Persoal Administrativo.

C. Persoal Operario.

D. Persoal Subalterno.

A. Persoal Técnico.

Este Grupo comprende as categorías de:

Titulados.

Técnicos.

Encargado Xeral de Estación de Servizo.

B. Persoal Administrativo.

Este Grupo comprende as seguintes categorías:

Xefe Administrativo.

Oficial Administrativo 1.<sup>a</sup>

Oficial Administrativo 2.<sup>a</sup>

Auxiliar Administrativo.

Aspirante Administrativo.

O Auxiliar e o Oficial de Segunda Administrativo, logo de desempeñar o posto durante catro anos sen ascender de categoría, devengará o soldo da categoría inmediatamente superior.

C. Persoal Operario.

Este Grupo comprende as seguintes categorías:

Encargado de Quenda.

Expendedor-Vendedor.

Expendedor.

Oficial de Oficio:

Engraxador.

Mecánico Especialista.

Lavador.

Condutor.

Montador de Pneumáticos.

Aprendiz.

D. Persoal Subalterno.

Este Grupo comprende as seguintes categorías:

Ordenanza.

Garda.

Persoal de Limpeza.

II. Ordenación funcional.- Definición de categorías profesionais. A descrición de funcións de cada categoría ten carácter indicativo sen que deban ser interpretadas de modo restritivo ou excluínste. As devanditas definicións serán consideradas como postos de traballo nos distintos centros para efectos do contrato de substitución.

Persoal técnico:

A.1 Titulados.- Corresponde esta categoría a quen, estando en posesión do correspondente título académico desempeña funcións e traballos propios da competencia da súa titulación, utilizando os medios ofimáticos que lle sexan facilitados pola Empresa.

A.2 Técnicos.- Corresponde esta categoría a quen, non estando en posesión de título académico, pero si dun nivel de coñecementos e experiencia na actividade peculiar da empresa similar aos titulados, desempeña funcións e traballos acordes co citado nivel, utilizando os medios ofimáticos que lle sexan facilitados pola Empresa.

A.3 Encargado Xeral de Estación de Servizo.- Corresponde esta categoría a quen ten o cometido de coordinar e distribuír o traballo das diferentes seccións, tendo baixo o seu mando a todo o persoal, dotado de iniciativa propia con representación directa do Xerente ou propietario da Estación.

Persoal administrativo:

B.1 Xefe Administrativo.- Corresponde esta categoría a quen, provisto ou non de poder, leva a responsabilidade directa da oficina da Empresa.

Dependen del as diversas seccións administrativas ás que coordina.

B.2 Oficial Administrativo de 1.<sup>a</sup>- Corresponde esta categoría a quen, cuns coñecementos ou experiencia suficiente, realiza con iniciativa e responsabilidade, e seguindo instrucións do Xefe Administrativo, Xerente ou Empresario, traballos tales como despacho de correspondencia, contabilidade, confección de nóminas, liquidación de seguros e todos os traballos propios da oficina, podendo ter ás súas ordes persoal administrativo de inferior categoría.

B.3 Oficial Administrativo de 2.<sup>a</sup>- Corresponde esta categoría a quen, con coñecemento e experiencia suficientes, realiza operacións auxiliares de contabilidade, organiza arquivos, clasifica a correspondencia, como, así mesmo, calquera outra función similar de análoga importancia, con iniciativa e responsabilidade, seguindo instrucións do Xefe ou Xefes

superiores e podendo ter ás súas ordes persoal administrativo de inferior categoría. Asímlanse a esta categoría os/as taquimecanógrafos/as.

B.4 Auxiliar Administrativo.- É o empregado, maior de 18 anos, que, sen iniciativa nin responsabilidade, se dedica, dentro da oficina, a operacións elementais administrativas e, en xeral, ás puramente mecánicas inherentes ao traballo naquelas. Asímlanse a esta categoría os/as taquimecanógrafos/as e telefonistas.

B.5 Aspirante a Administrativo.- É quen, con idade comprendida entre os 16 e 18 anos, traballa á vez que se instrúe en funcións peculiares de índole administrativa.

Persoal operario:

C.1 Encargado de Quenda.- É o que, ás ordes inmediatas do Encargado Xeral, Xerente ou Propietario, e con mando sobre o resto do persoal operario da Estación, vixía os seus traballos, recibe as subministracións de toda clase, e efectúa a distribución destas. Se este labor fose encomendado a outro traballador de inferior categoría, este quedaría exento de responsabilidade polos prexuízos que se ocasionen no exercicio destas funcións, salvo vontade maliciosa ou conduta negligente.

C.2 Expendedor-Vendedor.- Corresponde esta categoría a quen, ademais das funcións do Expendedor, efectúa o cobro do importe das vendas, manual ou en cabina, de todos os produtos que se expendan ou vendan na Estación e/ou tenda, ademais de calquera outra, encamiñada a unha axeitada explotación do Punto de Venda.

C.3 Expendedor.- É o que se dedica ao fornecemento de gasolina, gasóleos e derivados, e todos os repostos relacionados co automóbil e xeo, realizando o cobro destes, atendendo ao mantemento normal que requiran os clientes tal e como usualmente o viñeron realizando ata o de agora, así como as liquidacións da quenda dentro da súa xornada de traballo, e aqueloutros cometidos de conservación, limpeza e mantemento dos elementos e lugares de traballo, con excepción dos servizos e xardinería.

Os produtos específicos non mencionados anteriormente seguiranse vendendo nas Estacións de Servizo polos expendedores, previo acordo de ambas as partes ou pola propia vontade do traballador. Isto non será obstáculo para que a Empresa poida contratar a outro traballador para vender estes produtos específicos e repostos do automóbil, que en ningún caso fornecerá gasolinas ou gasóleos.

C.4 Oficial de Oficio:

C.4.1 Engraxador.- É o que realiza o engraxado dos vehículos que se lle confían, mediante os aparellos e dispositivos axeitados, así como a comprobación de niveis. Encárgase tamén do petroleado.

C.4.2 Mecánico Especialista.- É o operario que ten como misión reparar as avarías que se produzan no equipo móbil da Empresa, tales como camións, coches, motores, tractores, montacargas, aparellos surtidores e auxiliares, etc., coidando do seu mantemento para que sempre estean en perfecto estado de funcionamento e conservación.

C.4.3 Lavador.- É o que realiza a limpeza externa dos vehículos, efectuando tamén ademais o lavado, secado e limpeza dos interiores.

C.4.4 Conductor.- É o operario que, estando en posesión do necesario permiso de conducir, ten ao seu cargo o manexo dos camións-cubas, coches, tractores e demais vehículos propiedade da Empresa. É responsábel do vehículo posto á súa disposición, mentres estea traballando con el.

C.4.5 Montador de Pneumáticos.- É o que realiza, ademais da reparación de cámaras, o cruzamento, raiado e calibrado das rodas, coas máquinas e dispositivos necesarios.

C.5 Aprendiz.- Son os que, á vez que prestan os seus servizos atendendo ao mantemento normal que requiran os clientes, tales como limpeza de parabrisas, verificación de presión de pneumáticos e niveis de aceite e auga, aprenden o oficio de Expendedor, sen que iso implique diminución das obrigas do Expendedor.

Subalternos:

D.1 Ordenanza.- É o Subalterno que ten como misión facer os recados que se lle encomenden entre un e outro departamento, recoller e entregar correspondencia, e levar a cabo outros traballos elementais por orde do seu Xefe.

D.2 Garda.- Ten ao seu cargo a vixilancia dos locais e instalacións da empresa, cursando os partes correspondentes polas posíbeis incidencias.

D.3 Persoal de Limpeza.- É o Subalterno, maior de dezaioito anos, encargado da limpeza e hixiene das distintas dependencias e servizos da Empresa.

## **Artigo 6. Ascensos ou promoción profesional.**

As prazas vacantes existentes nas empresas proveranse mediante os sistemas de libre designación ou de promoción interna de acordo cos criterios que a continuación se establecen:

Os postos de traballo que comporten o exercicio de funcións de confianza ou de mando, en calquera nivel da estrutura organizativa da empresa, cubriranse mediante o sistema de libre designación exceptuando o encargado de quenda que será por oposición.

Con carácter enunciativo e non limitativo, entenderanse como postos de traballo que comportan funcións de confianza ou de mando, todas as encadradas no Grupo A: Titulados, Técnicos, Encargado Xeral da Estación de Servizo.

Para a libre designación, a empresa valorará tamén o mérito, a formación, capacidade e antigüidade dos traballadores que viñesen desempeñando postos de traballo similares, sen prexuízo da súa liberdade para designar a persoal alleo á empresa.

Os restantes postos de traballo serán cubertos mediante promoción interna dos traballadores que viñesen desempeñando postos de traballo correspondentes a niveis profesionais similares ou inferiores aos que deben ser provistos.

A promoción axustarase a criterios de formación, capacidade e antigüidade, acordarase polas empresas a celebración das correspondentes probas selectivas de carácter teórico-práctico.

Os ascensos entenderanse feitos a proba, quedando confirmada a promoción aos tres meses. Se durante este prazo se deducise a falta de idoneidade do seleccionado, este volverá ao seu anterior posto de traballo, podendo ser cuberta a vacante por persoal alleo á empresa.

## **Artigo 7. Penosidade.**

Os traballos de limpeza no interior de tanques, caldeiras ou calquera depósito dedicados ao almacenamento de carburantes non poderán ser desempeñados por persoal incluído no presente Convenio Colectivo.

### **Artigo 8. Roupas de traballo.**

As Empresas quedan obrigadas a proporcionar aos seus traballadores roupas de traballo no número e forma seguinte:

Dous monos ou uniformes.

Dúas camisas e dous pantalóns para o verán.

Un par de zapatos, un par de zapatillas de praia e un par de botas.

Unha chaqueta de coiro cada tres anos ou pezas de abrigo cada dous anos.

A aquelas persoas que traballen en lugares graxos ou húmidos proporcionaráselles tres monos ou pezas similares e tres pares de zapatos ou botas anualmente.

Todo iso se entregará no primeiro semestre.

A sigla ou nome da Empresa colocarase na parte superior do peto esquerdo do mono, camisa ou cazadora e nunca nas costas.

As pezas de traballo serán de uso individual e considéranse como pertencentes á Empresa ata a súa caducidade nos tempos que se expresa, debendo ser utilizadas exclusivamente para o servizo desta.

As pezas terán as cores propias que designen a compañía distribuidora, subministradora ou de abandeiramento, respectándose as condicións pactadas con anterioridade.

### **Artigo 9. Retribucións.**

Para 2006 aplicarase un incremento salarial do 3,3 por 100 sobre todos os conceptos salariais de Convenio percibidos polos traballadores, exceptuando a antigüidade.

Para o ano 2007, unha vez efectuada a revisión salarial correspondente, sobre as cantidades resultantes e sobre os mesmos conceptos de Convenio, desde o 1 de xaneiro de 2007 procederase á aplicación dun incremento salarial do 2 por 100, agás a antigüidade.

Para o ano 2008 unha vez efectuada a revisión salarial correspondente sobre as cantidades resultantes e sobre os mesmos conceptos de Convenio, desde o 1 de xaneiro de 2008, procederase á aplicación dun incremento salarial do 2%, agás a antigüidade.

Para o ano 2009 unha vez efectuada a revisión salarial correspondente sobre as cantidades resultantes e sobre os mesmos conceptos de Convenio, desde o 1 de xaneiro de 2009, procederase á aplicación dun incremento salarial do 2%, agás a antigüidade.

As citadas retribucións deberán de aboarse entre o 1 e o 5 de cada mes.

O devandito incremento fixado serao con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2006, desde o 1 de xaneiro de 2007, desde o 1 de xaneiro de 2008, e desde o 1 de xaneiro de 2009,

respectivamente, para todos os traballadores en alta durante a vixencia do Convenio, afectados por este, e para todo o período en que, durante ese ano, estean en activo na empresa, aínda cando a determinación das porcentaxes a aplicar se efectúe con posterioridade á extinción da súa relación laboral.

Revisión salarial:

No caso de que o Índice de Prezos ao Consumo (IPC) establecido polo INE rexistrase ao 31 de decembro de 2007 un incremento respecto ao 31 de decembro de 2006 superior ao 1,4 por 100, efectuarase unha revisión sobre todos os conceptos salariais de Convenio, agás a antigüidade e festivos, con carácter retroactivo ao 1 de xaneiro de 2007, tan axiña como se constate oficialmente a devandita circunstancia e no exceso sobre a citada cifra.

Así mesmo, e no caso de que o Índice de Prezos ao Consumo (IPC) establecido polo INE rexistrase ao 31 de decembro de 2008 un incremento respecto ao 31 de decembro de 2007 superior ao 1,4 por 100, efectuarase unha revisión sobre todos os conceptos salariais de Convenio, agás a antigüidade e festivos, con carácter retroactivo ao 1 de xaneiro de 2008, tan axiña como se constate oficialmente a devandita circunstancia e no exceso sobre a citada cifra.

De igual xeito, no caso de que o Índice de Prezos ao Consumo (IPC) establecido polo INE rexistrase ao 31 de decembro de 2009 un incremento respecto ao 31 de decembro de 2008 superior ao 1,4%, efectuarase unha revisión sobre todos os conceptos salariais de Convenio, agás a antigüidade e festivos, con carácter retroactivo ao 1 de xaneiro de 2009, tan axiña como se constate oficialmente a devandita circunstancia e no exceso sobre a citada cifra.

#### **Artigo 10. Pagas extraordinarias.**

Os traballadores comprendidos neste Convenio percibirán anualmente doce pagas ou mensualidades, máis tres pagas extraordinarias de trinta días de salario base de Convenio máis a antigüidade.

Estas tres pagas aboaranse nas datas seguintes:

1.º Do 1 ao 15 de marzo.

2.º Do 1 ao 30 de xuño (de vacacións).

3.º Do 1 ao 15 de decembro (de Nadal).

#### **Artigo 11. Complemento de traballo nocturno.**

Este complemento fíxase no 30% do Salario base por expendedor e noite efectivamente traballada.

#### **Artigo 12. Quebranto de moeda.**

O expendedor-vendedor que sexa responsábel do manexo de diñeiro en efectivo pola venda manual ou en cabina de todos os produtos que se expendan ou vendan na Estación ou tenda, recibirá anualmente en concepto de quebranto de moeda, a cantidade de 564,80 euros durante o ano 2006, de 581,74 durante o ano 2007 e durante os anos 2008 e 2009 a cantidade de 605,01 euros, cantidade que deberá facerse efectiva en doce mensualidades.

O resto de persoal que sexa responsábel do manexo de diñeiro efectivo recibirá anualmente en concepto de quebranto de moeda a cantidade de 431,54 euros, durante o ano 2006, a cantidade de 444,49 euros durante o ano 2007 e a cantidade de 462,27 euros durante os anos 2008 e 2009 respectivamente, cantidade que deberá facerse efectiva en doce mensualidades.

Aqueles traballadores que viñesen cobrando unha contía superior ás anteriormente citadas, manteráselles a contía.

### **Artigo 13. Antigüidade.**

A partir do 1 de xaneiro de 1996, modificáronse as condicións para a percepción do Complemento de Antigüidade, quedando como a continuación se indica:

1.º A partir do 1 de xaneiro de 1996 os aumentos por ano de servizo devengarase exclusivamente por dous bienios e cinco quinquenios.

2.º Por cada bienio cumprido aboarase a cantidade de 18,03 euros e por cada quinquenio cumprido aboarase a cantidade de 42,07 euros mensuais.

Todos os bienios e quinquenios, ben sexan de novos ou antigos traballadores, que se cumpran con posterioridade ao 31 de decembro de 1995 aplicarase o importe sinalado no parágrafo anterior.

3.º As cantidades que os traballadores veñan cobrando en concepto de complemento de antigüidade integraranse a partir do 1 de xaneiro de 1996 nunha cantidade fixa consolidada co nome de «Plus de Antigüidade» que será percibida «ad personam» por cada traballador. Este Plus Salarial non será absorbíbel nin compensábel.

4.º A todos aqueles traballadores que viñeren percibindo por este concepto cantidades superiores ás anteriormente mencionadas, respectaráselles os ditos importes.

### **Artigo 14. Plus de festivos.**

O traballo que se preste en festivo remunerarase cun plus de 30 euros, por xornada traballada durante a vixencia do presente Convenio, isto é, durante os anos 2006, 2007, 2008 e 2009, ou a parte proporcional ás horas traballadas. Enténdese por «festivos» os catorce días sinalados no Calendario Laboral Anual.

A quenda de noite do festivo do 24 ao 25 de decembro e a quenda de noite do festivo do 31 de decembro a 1 de xaneiro, aboarase a 40 euros por día traballado ou a parte proporcional ás horas traballadas. A citada cantidade será revisada anualmente de acordo co incremento pactado no convenio durante a súa vixencia. Os citados días están incluídos dentro dos 14 festivos, a que fai referencia o parágrafo anterior salvo o seu importe diferenciado.

### **Artigo 15. Desprazamento de vehículos.**

O traballador que, con autorización e por orde da empresa e co correspondente permiso de conducir, se dedica ao desprazamento de coches entre as distintas seccións (engraxado, lavadoiro, aparcamento, etc.), dentro da mesma Estación de Servizo, percibirá un plus do 5 por 100 do seu salario de Convenio, por cada día efectivo de traballo.

### **Artigo 16. Seguridade social.**

Nos casos de incapacidade temporal para o traballo por accidente, as empresas afectadas por este Convenio comprométense a complementar as prestacións da Seguridade Social ata alcanzar o importe do salario real do traballador que cause baixa por este motivo.

E en caso de I.T. por enfermidade con hospitalización, as empresas complementarán ata o 100 por 100 durante os 15 primeiros días da devandita hospitalización.

En caso de I.T. polas enfermidades que a continuación se relacionan, as empresas complementarán ata o 85 por 100 da base de cotización nos días comprendidos entre o décimo primeiro ao vixésimo de baixa, do vixésimo primeiro ata un máximo de noventa días as empresas complementarán ata o 100 por 100 da base de cotización.

As enfermidades a que fai referencia o parágrafo anterior, son as que a continuación se relacionan, e teñen vixencia desde maio de 1992:

Pancreatites agudas e agudizacións das crónicas.

Enfermidade inflamatoria intestinal. Enfermidade de Crown ou colite ulcerosa.

Hepatite aguda infecciosa.

Hepatite crónica activa.

Cirroses hepáticas en proceso de descompensación (revisar crónicas persistentes e agudas tóxicas).

Déficit funcional de esqueleto axial con necesidade de rehabilitación.

Hernia de disco.

Fracturas óseas.

Insuficiencia renal aguda.

Insuficiencia renal crónica descompensada.

Tuberculose.

Meninxite.

Infarto agudo de miocardio.

Anxina de peito -con máis dun mes de evolución- en cambio.

Accidente cerebro-vascular agudo recuperábel.

Insuficiencia respiratoria aguda.

Ademais, todas aquelas enfermidades que necesiten hospitalización e mentres dure a citada hospitalización, cos límites establecidos no apartado 3.º

Co fin de evitar o absentismo laboral, así como a desviación nociva da cláusula anterior, a Comisión Mixta fará un seguimento puntual do absentismo no Sector, e se este absentismo por

enfermidade superase o 5 por 100 ben no Sector, ben nas empresas, o devandito complemento deixará de aboarse automaticamente.

Para o cálculo do devandito absentismo non afectarán as baixas producidas nos dez primeiros días.

As empresas, en ningún caso, soportarán incremento ningún no complemento económico deducido do presente artigo, se por modificación legislativa ou regulamentaria, se producisen reducións nas porcentaxes das prestacións da Seguridade Social.

### **Artigo 17. Seguro de invalidez e morte.**

As pólizas dos seguros de accidentes de traballo que se renoven ou que se contraten polas empresas a partir deste momento e ata o 31 de decembro de 2009, para cubrir a responsabilidade en casos de invalidez ou morte, deberán garantir, en caso de morte, 27.045,54 euros, e en caso de invalidez, 33.055,67 euros.

Os riscos que se produzan con ocasión ou como consecuencia do traballo cubriranse de acordo coa seguinte desagregación:

- 1.º Morte.
- 2.º Gran invalidez.
- 3.º Invalidez absoluta para calquera tipo de actividade remunerada.
- 4.º Invalidez total que o incapacite para o exercicio do seu traballo habitual.

Dentro dos 60 días seguintes á contratación, ou á renovación da póliza a empresa deberá facilitar unha fotocopia a cada traballador.

### **Artigo 18. Xornada laboral.**

A xornada laboral anual máxima do Sector para os anos 2006, 2007 e 2008 será de 1.768 horas de traballo efectivo.

Para o ano 2009 acórdase unha xornada anual máxima de traballo efectivo de 1.760 horas e quedando xa pactada a xornada, para o ámbito temporal do seguinte Convenio Colectivo en 1.760 horas de traballo efectivo.

A devandita xornada non poderá ser partida salvo acordo expreso entre empresa e o traballador.

En todos os centros que estean abertos durante as 24 horas do día, estableceranse quendas rotativos.

Os horarios poderán ser:

De seis a catorce horas.

De sete a quince horas.

De catorce a vinte e dúas horas, ou ben, de quince a vinte e tres horas.

De vinte e dúas horas a seis horas.

De vinte e tres a sete horas.

Nos centros abertos durante o día exclusivamente, os horarios serán:

De seis a catorce horas e de catorce a vinte e dúas horas.

Ou ben, de sete a quince horas e de quince a vinte e tres horas.

A elección dun e outro horario será decidida pola maioría dos traballadores que integren o persoal, sen prexuízo de que estes se o desexan, manteñan os horarios actuais.

A este fin establécese un calendario de forma que un traballador non traballe máis de dous domingos consecutivos, non podendo consistir o descanso semanal única e exclusivamente no disfrute do domingo.

Bolsa de flexibilidade horaria:

Recoñécese á empresa, para os efectos de poder establecer unha distribución flexíbel da xornada de traballo e adaptar os horarios establecidos no calendario individual do traballador (expendedor, expendedor-vendedor), de acordo co Convenio, unha bolsa de ata 48 horas anuais de libre disposición polo empresario para adaptar a hora de entrada na quenda de mañá, cun máximo de dúas horas, e sempre que exista no centro de traballo máis dun traballador (expendedor, expendedor-vendedor) por quenda, sen que iso varíe os horarios de apertura e peche do centro de traballo.

A modificación horaria producida non terá repercusión na retribución do traballador, que percibirá o seu salario completo coma se realizase o horario inicialmente previsto no calendario, tendo en conta, ademais, que iso se produce dentro dos límites da xornada en cómputo anual pactada, e que en todo caso se respectan os períodos de descanso dominical, festivo e vacacional do traballador.

Os tempos de traballo flexíbeis compensaranse e recuperaránse con xornadas completas de oito horas de duración cada unha, cun máximo dunha xornada ao mes por traballador, co tope máximo de seis xornadas anuais por traballador.

Fíxase como única obriga a de comunicalo con polo menos sete días de antelación ao traballador afectado e á representación legal dos traballadores, se a houber.

### **Artigo 19. Distancia.**

Enténdese por Plus de distancia a cantidade que percibe o traballador polo percorrido que ten que facer a pé ou en medios de transporte non facilitados pola empresa para acudir ao seu centro de traballo por estar este a máis de dous quilómetros do límite do casco da poboación da súa residencia, marcado polo Concello respectivo.

O Plus de Distancia afectará a unha soa viaxe de ida e volta por día traballado a razón de 0,09 euros por quilómetro.

Aqueles traballadores que realicen xornada partida terán dereito á percepción de catro viaxes na contía establecida (0,09 euros quilómetro) cando se realicen.

Tendo en conta as peculiaridades do sector nesta cuestión, habilítase ás empresas afectadas para que negocien e acorden coas súas representacións sociais ou traballadores outros sistemas de compensación do desprazamento, tales como pluses fixos para todos os traballadores con dereito, etc.

#### **Artigo 20. Bocadoillo.**

Cando a xornada se realice de forma continuada será obrigatorio o disfrute dun descanso de quince minutos.

#### **Artigo 21. Cambio de horario.**

O persoal administrativo disfrutará de doce semanas nas que a xornada laboral será de corenta horas semanais de traballo efectivo en réxime de xornada intensiva, no período comprendido entre o 1 de xuño e o 30 de setembro, debéndose disfrutar rotativamente.

Non será obrigatorio para as empresas conceder estas semanas de xornada intensiva simultaneamente a todo o persoal de persoal administrativo.

Cando concorran circunstancias especiais de forza maior, as empresas poderán adaptar os seus horarios de mutuo acordo cos propios traballadores.

Así mesmo, respectaranse os pactos existentes ou futuros nesta materia entre traballador e empresario.

Todo o establecido no presente artigo en materia de xornada intensiva, é de aplicación única e exclusivamente ao persoal administrativo de Estacións de Servizo.

#### **Artigo 22. Peche dominical e festivo.**

Acórdase a peche con carácter rotativo das Estacións de Servizo en todo o territorio español os domingos e días festivos.

En caso de festivos consecutivos pecharase o domingo, se un deles o fose, no outro caso abrirase o primeiro en orde.

O acordo queda condicionado e entrará en vigor cando polos organismos ministeriais competentes se dite disposición regulando a peche de todas as Estacións de Servizo e Aparellos Surtidores, ou Postes, que expendan ao público carburantes e lubricantes, tanto os que pertencen ás empresas con traballadores ao seu cargo, como aquelas que exerzan a súa actividade sen os mesmos, ben se trate de persoas físicas como xurídicas, do mesmo xeito que as que leven a súa explotación, os seus propios titulares como autónomos ou como arrendatarios autónomos, ou polo sistema de autoservicio por estar automatizadas.

Así que, unha vez ditadas todas as disposicións legais que garantan a peche dominical e nocturno de todas as Estacións de Servizo de distribución de carburantes, calquera que for a súa modalidade ou sistema e se acordase pola representación dos traballadores e dos empresarios no ámbito das Comunidades Autónomas regular o peche, entrará en vigor, para todos, sen excepción, tal peche os domingos e festivos como o servizo nocturno nos termos que se establececese.

Naquelas provincias que na actualidade teñan acordado a peche dominical e festivo e se estea cumprindo na súa totalidade, seguirán tendo vixencia os seus acordos específicos en tanto se dea unha solución global a todo o Estado español.

### **Artigo 23. Peche nocturno.**

A) Na Península: Tenderase a unha peche nocturno que afecte, como mínimo, ao 75 por 100 do censo nacional, téndose en conta o previsto no art. 11.º («Complemento de Traballo nocturno»).

B) En Baleares: A mesma redacción que o art. 22.º

A Federación Canaria de Detallistas de Produtos Derivados do Petróleo procurarán, no prazo máis curto posíbel, adaptar o peche nocturno a unha porcentaxe mínima do 75 por 100 de todas as instalacións sen que este peche sexa necesariamente rotativo. Esta situación non supoñerá redución de persoal.

### **Artigo 24. Peche nocturno, dominical e festivo.**

As quendas de traballo e a xornada estableceranse na forma que mellor aseguren o servizo, procurando a maior equidade na súa regulación, de conformidade cos establecido no art. 18.º A xornada non poderá partirse salvo acordo entre empresa e traballador.

Se a empresa estimase conveniente manter un servizo de vixilancia durante a peche nocturno, dominical ou festivo, poderá utilizar para o mesmo aos expendedores do seu persoal de forma rotativa.

Non suporá alteración no Convenio que a Administración modifique as porcentaxes estabelecidas para a área do Monopolio sempre que non houbese unha diferenza, en máis ou menos, do 15 por 100.

### **Artigo 25. Vacacións.**

As vacacións de 30 días naturais tomaranse por quendas rotativas.

As vacacións disfrutaranse durante todo o ano, preferentemente, entre os meses de xuño, xullo, agosto e setembro.

Malia o anterior, o traballador terá dereito a partir o seu descanso vacacional, en dous períodos iguais de tempo, un dos cales terá dereito a disfrutalo durante os meses anteriormente mencionados.

A empresa determinará o calendario de vacacións nos dous primeiros meses do ano ou ben nos dous últimos meses do ano anterior, de común acordo cos traballadores.

### **Artigo 26. Licenzas.**

Retribuídas: O traballador, avisando coa posíbel antelación e xustificándoo axeitadamente, poderá faltar ou ausentarse do traballo, con dereito á súa remuneración, por algúns dos motivos e durante o tempo máximo que a seguir se expón:

a) Quince días naturais, como mínimo, en caso de matrimonio.

b) Durante catro días, que deberán ampliarse nun día máis, cando o traballador necesite realizar algún desprazamento para o efecto, a localidade distinta a aquela onde teña a súa residencia habitual que diste polo menos 150 km outro día máis cando o desprazamento sexa superior a 350 km ampliable a outro día máis cando o desprazamento sexa superior a 450 km nos casos de nacemento de fillo, adopción, hospitalización, ou enfermidade grave ou falecemento do seu cónxuxe, ascendentes ou descendentes, ata terceiro grao.

c) Durante un día por traslado do seu domicilio habitual.

d) Polo tempo indispensábel para o cumprimento dun deber inescusábel de carácter público e persoal, debidamente xustificado.

e) Por matrimonio de pais, fillos, irmáns ou cuñados, outorgarase un día de licenza, sendo un día máis se o acontecemento é fóra da provincia.

f) Polo tempo indispensábel e necesario para acudir a consulta médica sempre que se xustifique debidamente.

g) Todos os traballadores afectados polo presente Convenio, terán dereito, dentro do ano natural, a un día laborábel, que se disfrutará previo acordo entre empresa e traballador, preferentemente, en período vacacional (Nadal e Semana Santa), tendo en conta as exixencias produtivas, técnicas e organizativas.

Non retribuídas: Sen prexuízo do disposto no apartado anterior deste artigo, nos casos previstos no punto «B)» do mesmo, o traballador terá ademais dereito a unha licenza de tres días, sen remuneración, que deberá ampliarse ata catro días, así mesmo, sen remuneración, no suposto de ter que se desprazar o traballador para o efecto a localidade distinta daquela onde teña a súa residencia habitual.

### **Artigo 27. Horas extraordinarias.**

En atención ás actuais circunstancias, as partes asinantes deste Convenio estiman que a redución de horas extraordinarias é unha vía axeitada para a creación de emprego. De acordo con iso, estas rexeranse polos seguintes criterios:

Horas extraordinarias habituais: suprimíranse totalmente.

Horas extraordinarias motivadas por causas de forza maior e estruturais: Realización.

A fin de clarificar o contexto de hora extraordinaria estrutural, entenderanse como tales as necesarias para períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda ou as de carácter estrutural derivadas da natureza do traballo de que se trate ou mantemento. Estas horas estarán sometidas a cotización nos termos previstos na norma aplicábel.

Todo iso sempre que non poidan ser substituídos polas contratacións temporais ou a tempo parcial, previstas na Lei.

Neste tema observarase o estricto cumprimento da regulación contida no art. 35.º do Estatuto dos Traballadores.

### **Artigo 28. Faltas e sancións.**

Toda falta cometida por un traballador se clasificará atendendo á súa importancia, transcendencia e intención, en leve, grave ou moi grave.

### **Artigo 29. Faltas leves.**

Considéranse faltas leves as seguintes:

- 1.º A falta de puntualidade, ata tres nun mes, na asistencia ao traballo, con atraso non xustificado superior a cinco minutos e inferior a trinta no horario de entrada.
- 2.º Non cursar en tempo oportuno a baixa correspondente cando se falte ao traballo por motivo xustifico, a non ser que se probe a imposibilidade de o ter efectuado.
- 3.º O abandono do servizo sen causa xustificada, aínda cando sexa por breve tempo. Se como consecuencia deste se orixine prexuízo dalgunha consideración á Empresa ou fose causa de accidente aos seus compañeiros de traballo, esta falta poderá ser considerada como grave ou moi grave, segundo os casos.
- 4.º Pequenos descoidos na conservación do material.
- 5.º Falta de aseo e limpeza persoal.
- 6.º Non atender o público con corrección e dilixencia debida.
- 7.º Non comunicar á Empresa os cambios de residencia ou domicilio.
- 8.º Faltar ao traballo un día ao mes sen causa xustificada.

### **Artigo 30. Faltas graves.**

Consideraranse faltas graves as seguintes:

- 1.º Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade á asistencia ao traballo durante un período dun mes.
- 2.º Ausencia, sen causa xustificada, por dous días, durante un período dun mes.
- 3.º Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia que poidan afectar á Seguridade Social, Facenda ou Institucións de Previsión. A falta maliciosa nestes datos considerarase como falta moi grave.
- 4.º Entregarse a xogos ou distraccións en horas de servizo.
- 5.º A simulación de enfermidade ou accidente.
- 6.º A desobediencia aos seus superiores en calquera que sexa a materia do servizo. Se implicase quebranto manifesto da disciplina ou dela derivase prexuízo notorio para a Empresa, poderá ser considerada como moi grave.
- 7.º Simular a presenza doutro traballador, fichando, contestando ou asinando por el.
- 8.º A negligencia ou desidia no traballo que afecte á boa marcha do servizo.

9.º A imprudencia en acto de servizo. Se implicase risco de accidente para o traballador, para os seus compañeiros ou perigo de avaría para as instalacións, poderá ser considerada como moi grave.

10.º Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada, así como empregar ferramentas da empresa para usos propios.

11.º Fumar o persoal ou acender mistos, chisqueiros ou calquera outro aparello análogo dentro da zona definida regulamentariamente como perigosas, servir produtos a quen estea executando calquera destes actos.

12.º Abastecer un vehículo co motor en marcha ou luces acesas.

13.º As derivadas da causa prevista no apartado 3.º do artigo anterior.

14.º A reincidencia en falta leve (excluída a puntualidade), aínda que sexa de distinta natureza, dentro do trimestre e tendo mediado amoestación escrita.

### **Artigo 31. Faltas moi graves.**

Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:

1.º Máis de dez faltas non xustificadas de puntualidade de asistencia ao traballo, cometidas nun período de seis meses, ou vinte durante un ano.

2.º A fraude, falsidade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e a apropiación indebida, furto ou roubo, tanto na Empresa como aos compañeiros de traballo ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da Empresa ou durante acto de servizo en calquera lugar.

3.º Facer desaparecer, inutilizar, esnaquizar ou causar estragos en primeiras materias, útiles, ferramentas, máquinas, aparellos, instalacións, edificios, pertenzas e documentos da Empresa, sempre que se faga con evidente mala intención ou negligencia reiterada.

4.º A condena por delito de roubo, furto ou malversación cometidos fóra da Empresa ou por calquera outra clase de feitos que poidan implicar para esta desconfianza respecto do seu autor e, en todo caso, a de duración superior a seis anos, ditadas polos Tribunais de Xustiza.

5.º A continuada e habitual falta de aseo e limpeza, de tal índole que produza queixas xustificadas polos seus compañeiros de traballo.

6.º A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercute negativamente no traballo.

7.º Violar o segredo da correspondencia ou documentación reservados da Empresa ou revelar a elementos estraños a esta datos de reserva obrigada.

8.º Os malos tratos de palabra ou obra, abuso de autoridade ou falta grave de respecto e consideración aos xefes ou os seus familiares, así como aos compañeiros e subordinados.

9.º Dedicarse a actividades que impliquen competencia cara á Empresa.

10.º Causar accidente grave por negligencia ou imprudencia.

11.º Abandonar o traballo en posto de responsabilidade sen autorización do superior.

12.º A diminución voluntaria e continuada no rendemento do traballo.

13.º O orixinar frecuente rifas e liortas cos compañeiros de traballo.

14.º As derivadas das causas previstas no apartado 3.º do art. 29.º e apartados 3, 6 e 9 do art. 30.º

15.º A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometa dentro dos seis meses seguintes de se ter producido por primeira vez.

### **Artigo 32.**

Todo traballador poderá dar conta por escrito á Dirección da Empresa dos actos que supoñan abuso de autoridade dos seus Xefes inmediatos. Recibido o escrito, a Dirección da Empresa abrirá o oportuno expediente.

### **Artigo 33.**

A enumeración das faltas en «leves», «graves» ou «moi graves» feitas nos artigos anteriores é simplemente enunciativa e non impide que poidan existir outras, as cales serán cualificadas segundo a analoxía que garden con elas.

### **Artigo 34.**

Corresponde ás Empresas a facultade de impoñer sancións de acordo coa graduación de faltas e sancións que se establezan nas disposicións legais de carácter xeral e no presente Convenio.

### **Artigo 35. Sancións.**

As sancións máximas que poderán impoñerse en cada caso, atendendo á gravidade da falta cometida, serán as seguintes:

a) Por faltas leves: Amoestación verbal e amoestación por escrito.

b) Por faltas graves: Suspensión de emprego e soldo dun a quince días.

c) Por faltas moi graves: Suspensión de emprego e soldo por un período de 16 días a 3 meses; traslado forzoso a outra localidade, sen dereito a indemnización ningunha, ou despedimento.

As sancións que na orde laboral poidan impoñerse enténdense sen prexuízo de sexan remitidas aos tribunais competentes cando o feito cometido poida ser constitutivo de falta ou delito.

### **Artigo 36. Prescrición.**

As faltas leves prescribirán aos dez días; as graves aos vinte días; e as moi graves, aos sesenta días a partir da data en que a Empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de tela cometido.

### **Artigo 37.**

As Empresas anotarán nos expedientes persoais dos traballadores as sancións que lles sexan impostas, que en todo caso se considerarán anuladas se tratándose de faltas leves transcorresen

seis meses sen ter reincidido en nova falta. Se se tratase de faltas graves ou moi graves, o prazo anteriormente citado elevarase a dous e cinco anos, respectivamente.

### **Artigo 38.**

En canto á tramitación da imposición de sancións, estarase ao disposto á Lei de Procedemento Laboral.

A imposición de sancións por faltas moi graves serán notificadas aos representantes legais dos traballadores.

### **Artigo 39. Xubilación.**

En atención aos posíbeis efectos que de cara a paliar o paro puidese ter, os asinantes deste Convenio acordan a xubilación, co 100 por 100 dos dereitos pasivos aos 64 anos, dos traballadores que así o soliciten, comprometéndose as empresas á contratación simultánea de traballadores novos ou perceptores do Seguro de Desemprego en número igual ao das xubilacións anticipadas que se pacten, cos contratos que contempla o Real Decreto Lexislativo 1.194/1985, do 17 de xullo, mínimo un ano e sempre que a normativa da seguridade social así o permita.

### **Artigo 40. Primas por xubilación.**

Para fomentar a estabilidade no emprego, a incentivación de transformacións de contratos temporais en Indefinidos, o sostemento do emprego e a contratación de novos traballadores ou calquera outra medida que se dirixa a favorecer a calidade do emprego decidiuse conforme á Lei 14/2005, do 1 de xullo, que se procederá á extinción do contrato de traballo polo cumprimento da idade ordinaria de xubilación, fixada na normativa da Seguridade Social á idade de 65 anos, sempre que o traballador teña cuberto o período mínimo de cotización e cumpra os demais requisitos exixidos pola Lexislación da Seguridade Social para ter dereito á pensión de Xubilación na súa modalidade contributiva.

A xubilación será obrigatoria, polo tanto, ao cumprir o traballador a idade de 65 anos, sen prexuízo de que poidan completar os períodos de carencia para a xubilación, suposto no que se producirá esta con carácter obrigatorio ao completar o traballador devanditos períodos de carencia na cotización á Seguridade Social.

Para os traballadores que decidan a súa xubilación voluntaria antes de cumprir os 65 anos, establécense as seguintes premios, que serán aboados nos seguintes produtos en especie:

60 anos: 8.000 litros de combustíbel para automoción a elección do traballador.

61 anos: 7.000 litros de combustíbel para automoción a elección do traballador.

62 anos: 6.000 litros de combustíbel para automoción a elección do traballador.

63 anos: 5.000 litros de combustíbel para automoción a elección do traballador.

As empresas obríganse a aplicar esta xubilación voluntaria incentivada. Así e todo, nos centros de traballo de menos de 13 traballadores, poderá xubilarse nestas condicións só un traballador ao ano, salvo pacto entre Empresa e traballador.

Para ter acceso a esta xubilación voluntaria incentivada anticipada, o traballador terá que contar polo menos cunha antigüidade na Empresa de 10 anos e deberá, nun prazo máximo dun mes, a contar desde o día seguinte ao período elixido, comunicarllo á Dirección da Empresa. As empresas non contraen compromiso ningún de contratación para estes supostos.

#### **Artigo 41. Garantía no emprego.**

As empresas comprométese a non facer uso da contratación temporal de forma permanente para cubrir as vacantes que se produzan por despedimento, agás en caso de contratos en prácticas e formación.

#### **Artigo 42. Contratos temporais.**

O contrato eventual por circunstancias da produción, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, poderá ter unha duración máxima de 12 meses dentro dun período de referencia de 18 meses, podendo ser prorrogados de conformidade coa lexislación vixente para o suposto de contratación por unha duración inferior ao período máximo establecido.

Para estes contratos, e para o caso que a normativa que non contemple indemnización e/ou compensación ningunha ao seu remate, establécese unha compensación económica equivalente a 12 días por ano de servizo, prorrateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano.

#### **Artigo 43. Dereitos sindicais.**

Os traballadores terán dereito a elixir, cando menos, un representante por Estación de Servizo, sempre que o persoal desta sexa superior a catro traballadores, cos dereitos recoñecidos aos Delegados de Persoal na lexislación vixente.

As empresas afectadas por este Convenio recoñecen como interlocutores naturais no tratamento e substanciación das relacións laborais ás centrais sindicais implantadas. Para os efectos previstos neste Convenio, as Empresas afectadas por el respectarán o dereito dos traballadores de sindicárense libremente e non discriminar e facer depender o emprego do traballador á condición de que non se afilie ou renuncie á súa afiliación sindical.

Concédense as horas necesarias para os delegados e membros de Comités de Empresa para os efectos de negociación colectiva; créase a figura do Delegado Provincial.

As centrais sindicais asinantes darán á Confederación a comunicación do representante provincial das ditas centrais que disporán dun crédito horario de 40 horas mensuais para a súa actividade sindical, independentemente das horas sindicais ás que teñan dereito os Delegados de Persoal ou membros do Comité de Empresa, recoñecéndoselle ao Delegado Provincial as garantías do art. 68.º do Estatuto dos Traballadores.

O custo económico das horas sindicais do Delegado Provincial deberá facelo efectivo a Empresa afectada polo nomeamento.

Se a Empresa afectada polo nomeamento do Delegado Provincial estivese afiliada a unha Asociación Empresarial de Estacións de Servizo poderá solicitar a esta o reintegro do custo económico do Delegado Provincial.

#### **Artigo 44. Seguridade e saúde.**

En todas as Estacións de Servizo se elixirá un delegado de prevención, de acordo no disposto na Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Como mínimo efectuarase un recoñecemento médico anual a todos os traballadores de cada Estación de Servizo. O devandito recoñecemento, e sempre que o traballador o solicite, incluírá un exame de chumbo no sangue.

Así mesmo farase un recoñecemento específico na vista para o persoal que traballe con ordenadores.

Constituíuse a Comisión de Saúde Laboral e Medio Ambiente do Sector de Estacións de Servizo, que ten unha composición paritaria. Para o nomeamento da representación dos traballadores manterase o índice de representatividade que cada Central Sindical posúa.

A Comisión Nacional non excederá de oito membros, catro deles en representación dos traballadores, catro en representación da Empresa e un médico especialista, con voz pero sen voto nomeado de mutuo acordo.

Ambas as representacións comprométense a manter reunións periódicas trimestrais previa convocatoria de calquera das partes con quince días de antelación.

As funcións básicas da Comisión Nacional de Saúde Laboral e Medio Ambiente terá como obxectivos prioritarios:

1.º Promover a observancia das disposicións legais vixentes para a prevención dos riscos profesionais no ámbito das Estacións de Servizo.

2.º Prestar asesoramento ás empresas para evitar e/ou reducir os riscos que atenten á integridade física e saúde dos traballadores.

3.º Dar a coñecer as normas e procedementos que en materia de Seguridade e Saúde diten os Organismos especializados nesta materia.

4.º Ser informado sobre os resultados estatísticos dos recoñecementos médicos que se realicen aos traballadores do Sector.

5.º Decidir sobre os recoñecementos médicos a realizar aos traballadores.

6.º A Comisión de Seguridade de ámbito nacional estudará e regulará a aplicación paulatina das medidas de seguridade nas Estacións de Servizo, respectándose os acordos e as normativas aprobadas nos distintos ámbitos territoriais, tomando como referencia as aprobadas pola Delegación do Goberno en Estremadura o 30 de novembro de 2004.

Esta Comisión de Seguridade, no ámbito das súas atribucións, poderá pedir informes orientativos ás autoridades competentes e ás empresas especializadas do sector de seguridade.

As disposicións que se aproben serán obrigatorias para as novas Estacións de Servizo que deberán adaptarse a elas e para o resto, isto é para as xa existentes, establécese un prazo de realización ata a finalización da vixencia do convenio, isto é, o 31 de decembro de 2009.

#### **Artigo 45. Pluriemprego.**

Os asinantes do presente Convenio estiman conveniente erradicar o pluriemprego como regra xeral.

Neste sentido, as empresas non levarán a efecto contratacións de traballo a persoas pluriempregadas que estean contratadas a xornada completa noutra Empresa. Si poderán facelo, con todo, cando a devandita contratación se efectúe en xornada de traballo a tempo parcial, sempre que en conxunto non supere a xornada ordinaria de traballo.

#### **Artigo 46. Comisión mixta de interpretación e seguimento do Convenio.**

Constitúese unha Comisión Mixta de Interpretación e Seguimento do Convenio de carácter paritario (empresarios-traballadores) e, en consecuencia, formarán parte dela seis membros da representación empresarial (cinco da Confederación e un da Asociación de Xestores) e seis das centrais sindicais asinantes deste Convenio elixidos ou designados entre os membros da Comisión Negociadora, con independencia dos asesores que cada parte estime necesarios, co obxectivo de:

Solucionar calquera reclamación sobre a interpretación ou exixencia do neste Convenio concertado. Para se dirixir a esta Comisión Mixta, só poderá facerse a través das organizacións asinantes do presente Convenio. Para calquera reclamación relacionada con el, será obrigatorio o ditame previo da Comisión Mixta.

As partes asinantes do presente Convenio comprométense a que as situacións litixiosas que afecten a unha xeneralidade de traballadores do Sector, previamente á formulación de conflito colectivo, e de acordo co disposto no artigo 82.2 do Estatuto dos Traballadores, serán sometidas á Comisión Mixta que emitirá ditame sobre a discrepancia suscitada, de conformidade co previsto no art. 153.º da vixente Lei de Procedemento Laboral, en prazo máximo de 15 días a contar a partir da recepción do expediente.

Ambas as partes designan como domicilios os das súas respectivas sedes sociais e en consecuencia, UGT, en avenida de América, número 25, 2.ª planta; CCOO, en praza de Cristino Martos, número 4, 5.ª planta; e Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio, en calle Núñez de Balboa, número 116, 3.º, ofic. 22, de Madrid, a Asociación de Gestores de Estaciones de Servicio en calle Núñez de Balboa, 116, Oficina 22, e AEVECAR en plaza de Ciudad de Viena, 9.

#### **Artigo 47. Cursos de formación profesional e comité paritario.**

1.º As empresas poderán organizar cursos de formación e perfeccionamento do persoal con carácter grauíto, co fin de promoción profesional e capitalización.

2.º Constituirase un Comité paritario formado por catro representantes dos traballadores e catro representantes dos empresarios que terá por obxecto elaborar plans de formación profesional destinados a adecuar os coñecementos profesionais dos traballadores ás novas tecnoloxías e a facilitar a formación profesional.

Serán funcións deste Comité Paritario:

A) Realizar, por si ou por medio de entidades especializadas, estudos de carácter proxectivo respecto das necesidades de man de obra no Sector de Estacións de Servizo e as súas correspondentes cualificacións.

B) Propoñer e executar accións formativas nas súas diversas modalidades e niveis, xa sexa con programas que poidan impartirse nos centros de formación de empresa ou os que no futuro

poidan constituírse, como a través dos programas nacional ou internacionais desenvolvidos por Organismos competentes.

C) Colaborar, segundo as propias posibilidades, ou mediante entidades especializadas no diagnóstico e deseño de programas puntuais de formación de empresas, tendo en conta as especificacións e necesidades concretas, así como as características xenéricas ou individuais dos traballadores afectados.

D) Coordinar e seguir o desenvolvemento de formación en prácticas dos alumnos que sexan recibidos polas empresas no marco dos acordos asinados a nivel sectorial ou por empresas.

E) Avaliar de xeito continuado todas as accións emprendidas, a fin de revisar as orientacións, promover novas actividades e actualizar a definición dos obxectivos da formación profesional.

#### **Artigo 48. Formación.**

As organizacións asinantes do Convenio Estatal de Estacións de Servizo subscriben en todos os seus termos o Acordo Nacional de Formación Continua nos ámbitos funcional e territorial do referido Convenio como mellor forma de organizar e xestionar as iniciativas formativas que se promovan no sector.

Tamén, nos termos do devandito Acordo Nacional de Formación Continua, constitúen a Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua, que estará constituída por 12 membros, seis pola representación empresarial -5 da Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio e 1 da Asociación Nacional de Gestores de Estaciones de Servicio-, e seis pola representación sindical -3 de FIA-UGT e 3 de FITEQA-CCOO.

#### **Artigo 49. Retroactividade.**

Os atrasos derivados do Convenio desde o 1 de xaneiro de 2006 teranse que aboar dentro do mes seguinte á publicación no BOE do presente Convenio.

#### **Artigo 50. Vinculación á totalidade.**

As condicións aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisíbel e, para efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

#### **Artigo 51. Non aplicación do réxime salarial.**

O incremento salarial pactado no presente Convenio poderá non aplicarse en todo ou en parte só no caso de empresas cunha estabilidade económica que se puidese verse danada como consecuencia de tal aplicación.

Para se acoller á dita inaplicabilidade, a empresa deberá formular a petición ante os representantes dos traballadores e a Comisión Mixta do Convenio no prazo máximo de 30 días desde a publicación do Convenio no BOE, acompañando a seguinte documentación:

a) Memoria xustificativa da solicitude.

b) Documentación que acredite a causa invocada, entre a que necesariamente figurará a presentada pola empresa ante os organismos oficiais (Ministerio de Facenda e Rexistro Mercantil), referida aos dous últimos exercicios.

c) Proposta salarial alternativa.

As partes poderán alcanzar acordo no prazo de 15 días, que deberá ser notificado á Comisión Mixta do Convenio para adquirir eficacia plena.

En caso de non alcanzar acordo, a cuestión remitirase á Comisión Mixta do Convenio, que será a competente para resolver en definitiva e, se é o caso, fixar as condicións salariais alternativas.

### **Artigo 52. Conciliación da vida familiar e laboral.**

As organizacións asinantes do presente Convenio garantirán o dereito de igualdade e non discriminación e difundirán a lexislación vixente relativa á Lei 39/1999, de Conciliación da Vida Familiar e Laboral, na que se recoñecen os dereitos que a seguir se apuntan:

Permisos retribuídos.

Redución de xornada por motivos laborais.

Excedencias por coidados de familiares.

Suspensión con reserva de posto de traballo.

Suspensión con reserva de posto de traballo nos supostos de risco durante o embarazo.

Extinción do contrato de traballo.

Protección á maternidade.

Nacemento de fillos e fillas prematuros ou que requiran hospitalización.

### **Artigo 53. Traslados.**

As empresas poderán trasladar os traballadores a outro centro de traballo avisando o traballador afectado cunha antelación de sete días, sempre que existan probadas razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción que o xustifiquen. O traslado achegará ao traballador afectado ao seu domicilio, sempre que existan prazas dispoñíbeis.

O posto deixado polo traballador trasladado non poderá ser ocupado por outro traballador salvo que, feito o ofrecemento ao devandito traballador, este renunciase ao retorno.

Desprazamentos temporais: Cando un traballador sexa desprazado temporalmente (por tempo inferior a un ano) a outro centro de traballo e a distancia entre centros sexa igual ou inferior a 30 kms, aboaráselle a cantidade de 0,16 euros por quilómetro percorrido pola viaxe de ida e volta e día traballado.

Se a distancia fose superior aos 30 km aboaráselle o importe antes citado máis media axuda de custo, a cal ten un valor de 12,02 euros.

No caso de que o desprazamento obrigue a pernoctar fóra do domicilio, aboaráselle por día ao traballador a cantidade de 45,08 euros en compensación dos gastos soportados por alimentación e aloxamento.

O posto deixado vacante polo traballador desprazado non poderá ser ocupado por outro traballador, salvo que, feito o ofrecemento ao devandito traballador, este renunciase ao retorno. O traballador desprazado disfrutará das mesmas condicións das que viña gozando en centro de procedencia, salvo que as condicións do novo centro sexan superiores ás de orixe.

#### **Artigo 54. Preaviso.**

O traballador vén obrigado a preavisar con polo menos 15 días de antelación a súa solicitude de baixa voluntaria, xa que, pola contra, a empresa lle poderá descontar un día por cada día de falta de preaviso.

#### **Cláusula adicional. Adhesión ao A.S.E.C.**

En cumprimento do previsto no art. 3.3, do Acordo sobre Solución Extraxudicial de Conflitos Laborais, e art. 4.2.b. do Regulamento que o desenvolve e de conformidade co disposto no art. 92.1 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, acórdase adherirnos, na súa totalidade e sen condicionamento ningún, ao III Acordo sobre Solución Extraxudicial de Conflitos Laborais, así como ao seu Regulamento de aplicación, vinculando, en consecuencia, á totalidade de traballadores e empresas incluídos no ámbito territorial e funcional do presente Convenio.

#### **Disposición transitoria primeira.**

Sen prexuízo do dito no artigo 43, as partes negociadoras constatan os problemas prácticos que presenta a figura do Delegado Provincial. A fin de resolver tales problemas negociarase con carácter prioritario esta cuestión. Se as partes constatasen a imposibilidade de obter acordo, designarán outra persoa ou institución para que, a través seu, se facilite a obtención dun acordo.

#### **Disposición transitoria segunda.**

Durante a vixencia do presente Convenio, as partes asinantes adquiren o compromiso, mediante a Comisión Mixta, de proceder á revisión da estrutura do actual Convenio e á modernización e actualización dos seus contidos, tendo en conta os avances lexislativos, Pacto Confederal para a Estabilidade no Emprego, estrutura da Negociación Colectiva e as necesidades do Sector, mediante a adhesión inmediata ao II Acordo de Formación Continua e ás novidades producidas na Lexislación Prevención de Riscos Laborais.

E, en proba de conformidade e de aprobación do contido deste Convenio, asinan os asistentes ao acto, por sextuplicado exemplar.

## Táboa salarial para 2006

<b>Categoría</b>	<b>Salario base</b> ----- <b>Mes ou día/euro</b>
Grupo A:	
A.1 Titulados	1.289,51
A.2 Técnicos	1.200,59
A.3 Encargado Xeral de E. S	1065,22
Grupo B:	
B.1 Xefe Administrativo	974,22
B.2 Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup>	923,03
B.3 Oficial Administrativo 2. <sup>a</sup>	870,73
B.4 Auxiliar Administrativo	843,41
B.5 Aspirante a Administrativo	660,71
Grupo C:	
C.1 Encargado de quenda	870,73
C.2 Expendedor-Vendedor	27,17
C.3 Expendedor	27,17
C.4 Oficial de oficio	27,17
C.4.1 Engraxador	27,17
C.4.2 Mecánico Especialista	27,17
C.4.3 Lavador	27,17
C.4.4 Conductor	27,17
C.4.5 Montador de pneumáticos	27,17
C.5 Aprendiz	23,79
Grupo D:	
D.1 Ordenanza	26,54
D.2 Garda	27,01
D.3 Persoal de limpeza	26,54
Euros/hora	3,64

## Táboa salarial para 2007

<b>Categoría</b>	<b>Salario base</b> <b>-----</b> <b>Mes ou día/euro</b>
Grupo A:	
A.1 Titulados	1.315,30
A.2 Técnicos	1.224,61
A.3 Encargado Xeral de E.S	1.086,52
Grupo B:	
B.1 Xefe Administrativo	993,71
B.2 Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup>	941,49
B.3 Oficial Administrativo 2. <sup>a</sup>	888,14
B.4 Auxiliar Administrativo	860,28
B.5 Aspirante a Administrativo	673,92
Grupo C:	
C.1 Encargado de quenda	888,14
C.2 Expendedor-Vendedor	27,71
C.3 Expendedor	27,71
C.4 Oficial de oficio	27,71
C.4.1 Engraxador	27,71
C.4.2 Mecánico Especialista	27,71
C.4.3 Lavador	27,71
C.4.4 Conductor	27,71
C.4.5 Montador de pneumáticos	27,71
C.5 Aprendiz	24,27
Grupo D:	
D.1 Ordenanza	27,07
D.2 Garda	27,55
D.3 Persoal de Limpeza	27,07
Euros/hora	3,71