Conselleria d'Economia, Indústria, Turisme i Ocupació

RESOLUCIÓ de 17 d'abril de 2013, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i publicació del text del Conveni Col·lectiu d'Estacions de Servici de la Comunitat Valenciana (Codi: 80000185011992). [2013/4893]

Vist el text del Conveni Col·lectiu d'Estacions de Servici de la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Negociadora, la qual està integrada, de part empresarial, per representants de la Federació Mediterrània d'Estacions de Servici de la Comunitat Valenciana, i de part dels treballadors, per representants dels sindicats FITEQA-CCOO i FITAG-UGT, i de conformitat amb el que disposa l'art. 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2 del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball; i l'article 3 de l'Orde 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, esta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb les competències transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

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

Segon

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

València, 17 d'abril de 2013.– El Subdirector General de Relacions Laborals: Reyes Maximiliano Coronado Coronado

Conveni Col·lectiu d'Estacions de Servici de la Comunitat Valenciana 2011-2013

CAPÍTOL I
Àmbit d'aplicació

Article 1. Àmbit funcional

El present conveni regula les condicions de treball entre les empreses dedicades a l'activitat d'estacions de servici i els seus treballadors.

1. Es consideren empreses incloses:

Les estacions de servici, aparells assortidors o pals de gasolina, que expenguen al públic carburants, lubricants, combustibles; així com els servicis de botiga o supermercats annexos, greixatge, rentat, conservació de cotxes i activitats complementàries que estiguen adscrites a les empreses o estacions de servici a què es referix anteriorment.

2. Es consideren treballadors inclosos, els qui amb este caràcter presten servicis en les empreses indicades anteriorment.

Article 2. Àmbit territorial

Este conveni serà d'aplicació a tot l'àmbit de la Comunitat Valenciana, és a dir, en les províncies de Castelló, València i Alacant.

Article 3. Àmbit personal

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

No serà d'aplicació este conveni a les persones l'activitat de les quals es limite purament i simplement a l'exercici de càrrec de conseller en les empreses que presenten la forma jurídica de societat i als qui exercisquen en les empreses càrrecs d'alta direcció, alt govern o alt

Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo

RESOLUCIÓN de 17 de abril de 2013, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio de la Comunitat Valenciana (Cód.: 80000185011992). [2013/4893]

Visto el texto del Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de la Federación Mediterránea de Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos FITEQA-CCOO y FITAG-UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010,e de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, conforme a las competencias transferidas según el Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto del Convenio.

Segundo

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

Valencia, 17 de abril de 2013.– El subdirector general de Relaciones Laborales: Reyes Maximiliano Coronado Coronado.

Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana 2011-2013

CAPÍTULO I
Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas dedicadas a la actividad de Estaciones de Servicio y los trabajadores de las mismas.

1. Se consideran empresas incluidas:

Las Estaciones de Servicio, Aparatos Surtidores o Postes, que expendan al público carburantes, lubricantes, combustibles; así como los servicios de tienda o supermercados anexos, engrase, lavado, conservación de coches y actividades complementarias que estén adscritas a las empresas o Estaciones de Servicio a que se refiere anteriormente.

2. Se consideran como trabajadores incluidos, los que con tal carácter presten sus servicios en las empresas anteriormente indicadas.

Artículo 2. Ámbito territorial

Este Convenio será de aplicación en todo el ámbito de la Comunidad Valenciana, es decir, en las provincias de Castellón, Valencia y Alicante.

Artículo 3. Ámbito personal

Las presentes condiciones de trabajo, afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en todos los ámbitos funcional y territorial anteriores.

No será de aplicación este convenio a las personas cuya actividad se limite pura y simplemente al desempeño de cargo de consejero en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y a los que desempeñen en las empresas cargos de alta dirección, alto gobierno o

consell, que es regiran per les seues normes específiques i per les que en el futur puguen ser-los d'aplicació.

Article 4. Àmbit temporal. Entrada en vigor, duració, pròrroga i denúncia

El present conveni tindrà una duració de tres anys, i estarà vigent, per tant, fins a 31 de desembre de 2013. Independentment de la data de la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, produirà efectes des de l'1 de gener de 2011 fins al 31 de desembre de 2013. A partir d'esta data es prorrogarà d'any en any per reconducció tàcita, excepte denúncia expressa de les parts amb una antelació mínima d'un mes a la data de finalització. Es mantindrà en vigor fins que siga substituït per un nou conveni.

El termini màxim per a l'inici de la negociació del nou conveni, una vegada denunciat el present conveni, seguirà les regles següents:

En el termini màxim d'un mes a partir de la recepció de la comunicació, es procedirà a constituir la comissió negociadora; la part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdós parts establiran un calendari o pla de negociació, que s'haurà d'iniciar en un termini màxim de quinze dies a comptar de la constitució de la comissió negociadora.

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

Transcorregut el termini màxim de negociació sense aconseguir-se un acord, les parts intervinents en la negociació, s'adherixen i se sotmetran al procediment de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana publicat en el DOCV de 8 de juliol de 2010.

Els efectes econòmics del conveni, excepte aquells per als quals s'establisca una data concreta d'entrada en vigor, o es dispose una altra cosa, tindran lloc a partir de l'1 de gener de 2013.

Article 5. Garanties personals

Llevat del que preveu l'article 27, relatiu al complement de nocturnitat, s'hi respectaran totes les situacions personals que amb caràcter global excedisquen el pacte, enteses com a quantitats brutes i mantingudes estrictament *ad personam*.

Article 6. Vinculació a la totalitat

Les condicions ací pactades formen un tot orgànic i indivisible, i els efectes de la seua aplicació pràctica seran considerades globalment.

Article 7. Comissió mixta d'interpretació i seguiment del conveni

Es constituïx una comissió mixta d'interpretació i seguiment del conveni de caràcter paritari (empresaris i treballadors). En conseqüència, en formaran part huit membres de la Federació d'Estacions de Servici del Mediterrani, quatre membres de FITEQA de CCOO, i quatre de FITAG de UGT, elegits per les respectives representacions, amb independència dels assessors que cada part estime necessaris.

L'objecte d'esta comissió és solucionar, amb caràcter previ i obligatori, qualsevol reclamació sobre la interpretació o exigència d'allò que ha sigut concertat en este conveni, amb anterioritat a la presentació de demanda judicial, excepte en aquelles accions que tinguen imposades un termini de caducitat peremptori. Per a dirigir-se a esta comissió mixta, només podrà fer-se a través de les organitzacions firmants del present conveni. Per a qualsevol reclamació relacionada amb este serà obligatori el dictamen previ de la comissió mixta.

La comissió paritària es reunirà quan ho sol·licite alguna de les organitzacions firmants del present conveni, en el termini màxim d'una setmana des de la sol·licitud.

Les funcions específiques de la comissió mixta del conveni com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment, seran les següents:

a) El coneixement i la resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del present conveni col·lectiu.

b) Resolució de les discrepàncies durant el període de consultes a què fa referència l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

alto consejo, que se regirán por sus normas específicas y por las que en el futuro puedan serles de aplicación.

Artículo 4. Ámbito temporal. Entrada en vigor, duración, prórroga y denuncia

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, estando vigente por tanto hasta 31 de diciembre de 2013. Independientemente de la fecha de su publicación en el *Diari Oficial de la Comunidad Valenciana* surtirá efectos desde el 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2.013, prorrogándose a partir de esta fecha, de año en año por tácita reconducción, salvo denuncia expresa de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su finalización. Manteniéndose en vigor hasta que sea sustituido por un nuevo Convenio.

El plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio una vez denunciado el presente convenio se seguirá por las siguientes reglas:

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio será de veinticuatro meses a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

Transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, las partes intervinientes en la negociación, se adhieren y se someterán al procedimiento de solución extrajudicial de Conflictos laborales de la Comunidad Valenciana publicado en el DOCV de fecha 8 de julio de 2010.

Los efectos económicos del Convenio, salvo aquellos para los que se establezca una fecha concreta de entrada en vigor, o se disponga otra cosa, tendrán lugar a partir del 1 de enero de 2013.

Artículo 5. Garantías personales

Con excepción de lo previsto en el artículo 27 relativo al complemento de nocturnidad, se respetarán todas las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, entendidas como cantidades brutas, y mantenidas estrictamente *ad personam*.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

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

Artículo 7. Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio de carácter paritario (empresarios y trabajadores). En consecuencia formarán parte de ella ocho miembros de la Federación de Estaciones de Servicio del Mediterráneo, cuatro miembros de FITEQA de CCOO, y cuatro de FITAG de UGT, elegidos por las respectivas representaciones, con independencia de los asesores que cada parte estime necesarios.

El objeto de esta comisión es: solucionar con carácter previo y obligatorio, cualquier reclamación sobre la interpretación o exigencia de lo concertado en este convenio, con anterioridad a la presentación de demanda judicial, salvo en aquellas acciones que tengan impuestas un plazo de caducidad perentorio. Para dirigirse a esta Comisión Mixta, solo podrá hacerse a través de las Organizaciones firmantes del presente Convenio. Para cualquier reclamación relacionada con el mismo, será obligatorio el dictamen previo de la Comisión Mixta.

La comisión Paritaria se reunirá cuando lo solicite alguna de las organizaciones firmantes del presente Convenio, en el plazo máximo de una semana desde la solicitud.

Las funciones específicas de la Comisión Mixta del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, serán las siguientes:

a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.

b) Resolución de las discrepancias durante el periodo de consultas a que se hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

c) La intervenció que s'acorde en els supòsits de modificació substancial de condicions de treball a què fa referència l'apartat 6 de l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors.

d) En els casos de conflicte col·lectiu relatiu a la interpretació o aplicació del conveni haurà d'intervindre la comissió paritària, amb caràcter previ al plantejament formal del conflicte, en l'àmbit dels procediments no judicials (mediació i/o el laude arbitral) o davant de l'òrgan judicial competent.

e) La conciliació facultativa que se sol·licite en problemes o controvèrsies de caràcter individual quan les parts se sotmeten expressament.

El procediment de resolució en les matèries encomanades serà sumari; presentada la petició juntament amb tota la documentació que considere aportar el peticionari, la comissió es reunirà en el termini improrrogable de set dies per a solucionar els drets objecte de controvèrsia. La comissió paritària podrà emplaçar les parts perquè al·leguen el que convinga al seu dret i la decisió pertinent s'adoptarà per majoria dels membres de la comissió en un termini no superior a set dies hàbils seguits de l'anterior termini indicat, que serà vinculant a tots els efectes. En el supòsit que no s'aconseguisca l'acord per majoria dels seus membres, es traslladarà, en un termini no superior a sis dies a comptar de la disconformitat, al Tribunal d'Arbitratge Laboral, entitat que assumix el procediment de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana, publicat en el DOCV de 8 de juliol de 2010.

Quant a les especialitats procedimentals referides als apartats b) i c) del present article, caldrà ajustar-se al que disposa l'article 32 del present text.

Ambdós parts designen com a domicilis el de les seues respectives seus socials, és a dir, carrer Gascó Oliart, 6, entresòl, plaça de Nàpols i Sicília, 3, i carrer Arquitecte Mora, 7, les dos a València.

CAPÍTOL II
Organització del treball

Article 8. Organització del treball

La direcció i organització del treball és facultat de la direcció de l'empresa, dins del marc imposat en este conveni i en les disposicions legals i vigents a este efecte. L'objecte de l'organització del treball és assolir en l'empresa un nivell adequat de productivitat basat en la utilització òptima dels recursos humans i materials, i això serà possible amb una actitud activa i responsable de les parts integrants: direcció i empleats.

Sense minva de la facultat al·ludida en els paràgrafs anteriors, els representants dels treballadors tindran funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes etc., en allò relacionat amb l'organització i racionalització del treball, conforme a la legislació vigent i d'acord amb el que establix este conveni.

Article 9. Noves tecnologies i formació

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

Així mateix s'haurà de facilitar als treballadors afectats la formació necessària per al desenrotllament de la seua nova funció i subscriure qualssevol plans que siguen necessaris per a l'adequada integració i promoció professionals.

CAPÍTOL III
Ingressos, contractació, plantilla i escalafons, ascensos i cessaments

Article 10. Ingressos. Regla general

L'ingrés dels treballadors s'ajustarà a les normes legals generals sobre col·locació i a les especials per als diferents col·lectius de treballadors.

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

c) La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo a que hace referencia el apartado 6 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

d) En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales (mediación y/o el laudo arbitral) o ante el órgano judicial competente.

e) La conciliación facultativa que se solicite en problemas o controversias de carácter individual cuando las partes se sometan expresamente.

El procedimiento de resolución en las materias encomendadas será sumario; presentada la petición en unión de cuanta documentación considere aportar el peticionario, se reunirá en el plazo improrrogable de 7 días la Comisión para solucionar los derechos objeto de controversia, pudiendo la Comisión Paritaria emplazar a las partes para que aleguen lo que a su derecho convenga y se adoptará por mayoría de los miembros de la Comisión la decisión pertinente en un plazo no superior a 7 días hábiles seguidos del anterior plazo indicado, siendo vinculante a todos los efectos, para el supuesto de no alcanzarse el acuerdo por mayoría de sus miembros, se dará traslado, en un plazo no superior a seis días a contar de la disconformidad, al Tribunal de Arbitraje Laboral; entidad que asume el procedimiento de solución extrajudicial de Conflictos laborales de la Comunidad Valenciana publicado en el DOCV de fecha 8.7.2010.

En cuanto a las especialidades procedimentales referidas a los apartados b) y c) del presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 32 del presente texto.

Ambas partes designan como domicilios los de sus respectivas sedes sociales, es decir, calle Gascó Oliag, 6, entresuelo, plaza de Napóles y Sicilia, 3, y calle Arquitecto Mora, 7, todas ellas en Valencia.

CAPÍTULO II
Organización del trabajo

Artículo 8. Organización del trabajo

La dirección y organización del trabajo es facultad de la dirección de la empresa, dentro del marco impuesto en el presente convenio y en las disposiciones legales y vigentes al efecto.

El objeto de la organización del trabajo es alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los Recursos Humanos y materiales, siendo ello posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y empleados.

Sin merma de la facultad aludida en los párrafos anteriores, los representantes de los trabajadores, tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes etc, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este convenio.

Artículo 9. Nuevas tecnologías y formación

Cuando en la Empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de sus condiciones de trabajo o bien un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, prevención de riesgos, formación y organización del trabajo.

Asimismo se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función; subscribiendo cualesquiera planes sean precisos para la adecuada integración y promoción profesionales.

CAPÍTULO III
Ingresos, contratación, plantilla y escalafones, ascensos y ceses

Artículo 10. Ingresos. Regla general.

El ingreso de los trabajadores se ajustara a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los distintos colectivos de trabajadores.

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

Article 11. Període de prova

L'ingrés dels treballadors es considerarà fet a títol de prova, durant un període que serà variable segons l'índole dels llocs que ocuparan i que no podrà excedir el temps fixat en l'escala següent:

Personal tècnic titulat: sis mesos.

Personal administratiu: tres mesos.

Personal operari:

• Especialista: tres mesos.

• Aprenent: un mes.

Personal subaltern: dos mesos.

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

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

Quan el treballador que es trobe realitzant el període de prova no el supere, en les empreses en què hi haja representants dels treballadors, la direcció estarà obligada a comunicar-los-ho per escrit.

Transcorregut el termini de prova, el treballador ingressarà en la plantilla amb tots els drets inherents al seu contracte i al conveni col·lectiu.

La situació d'incapacitat temporal, siga per malaltia o accident, interromprà el còmput d'este període, que es reprendrà a partir de la data de la incorporació efectiva al treball.

Article 12. Contractació

Atesa l'actual situació econòmica en el sector, a fi d'aconseguir una major estabilitat en l'ocupació, s'acorda la possibilitat de concertar el contracte de treball eventual regulat en l'article 15.1.*b*) del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, segons redacció donada per la Llei 12/2001, de 9 de juliol, amb els límits següents:

I. La duració màxima d'este contracte serà de dotze mesos dins d'un període de díhuit mesos.

En el cas que es concerte el contracte per un termini inferior a la duració màxima abans indicada, podrà prorrogar-se mitjançant un acord de les parts, per una única vegada, sense que la duració total del contracte inicial i la seua pròrroga puga superar el termini referit

II. Per consegüent, al cap dels dotze mesos, quedarà com a fix de plantilla, per al supòsit de no resoldre's el contracte.

III. Per al supòsit d'extinció per expiració del temps convingut, el treballador tindrà dret a percebre una indemnització, de conformitat amb el que establix l'article 49.1.*c*) de l'Estatut dels Treballadors, de quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat resultant d'abonar dotze (12) dies de salari per cada any de servici.

Article 13. Promoció i ascensos

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

Els llocs de treball que comporten llocs de confiança o de comandament, en qualsevol nivell de l'estructura organitzativa de l'empresa, s'ocuparan per mitjà del sistema de lliure designació.

Per a la lliure designació, tant del cap administratiu com del cap de torn, l'empresa valorarà també el mèrit, la formació, la capacitat i l'antiguitat dels treballadors que han exercit llocs de treball similars, sense perjuí de la llibertat per a designar personal alié a l'empresa.

La resta de llocs de treball seran ocupats per mitjà de promoció interna dels treballadors que hi exercisquen llocs de treball corresponents a nivells professionals similars o inferiors als que han de ser proveïts.

Els ascensos s'entendran fets a prova i la promoció quedarà confirmada la promoció als tres mesos. Si durant este termini es produïx la falta d'idoneïtat del seleccionat, este tornarà al seu lloc de treball anterior i la vacant podrà ser ocupada per personal alié a l'empresa.

Article 14. Cessaments voluntaris

Els treballadors que vulguen cessar voluntàriament en el servici de l'empresa estaran obligats a comunicar-ho a esta, i a complir els següents terminis de preavís:

Artículo 11. Periodo de prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a titulo de prueba, durante un período que será variable según la índole de los puestos a cubrir y que no podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal técnico titulado: seis meses.

Personal administrativo: tres meses.

Personal operario:

• Especialista: tres meses.

• Aprendiz: un mes.

Personal subalterno: dos meses.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito.

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

Cuando el trabajador que se encuentre realizando el período de prueba no lo supere, en las empresas en que existiese representante de los trabajadores, la dirección vendrá obligada a comunicárselo por escrito.

Transcurrido el plazo de prueba el trabajador ingresará en la plantilla con todos los derechos inherentes a su contrato y al convenio colectivo.

La situación de incapacidad temporal, sea por enfermedad o accidente, interrumpirá el computo de este período, que se reanudaran a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 12. Contratación.

Dada la actual situación económica en el sector, con el fin de conseguir una mayor estabilidad en el empleo, se acuerda la posibilidad de concertar el contrato de trabajo eventual regulado en el artículo 15.1.*b*) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 12/2001 de 9 de julio, con los siguientes límites:

I. La duración máxima de este contrato será de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

En el caso de que se concierte el contrato por un plazo inferior a la duración máxima antes indicada, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato inicial y su prórroga pueda superar el plazo referido

II. Por consiguiente, al término de los doce meses, quedará como fijo de plantilla, para el supuesto de no resolverse el contrato.

III. Para el supuesto de extinción por expiración del tiempo convenido, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización, de conformidad a lo establecido en el artículo 49.1.*c*) del Estatuto de los Trabajadores, de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce (12) días de salario por cada año de servicio.

Artículo 13. Promoción y ascensos

Las plazas vacantes existentes en la empresa se preverán 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 puestos de confianza o de mando, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

Para la libre designación tanto del jefe administrativo como del jefe de turno, la empresa valorará también el mérito, la formación, la capacidad y la antigüedad de los trabajadores que vinieran desempeñando puestos de trabajo similares, sin perjuicio de su libertad para designar a personal ajeno a la empresa.

Los restantes puestos de trabajo serán cubiertos mediante promoción interna de los trabajadores que vinieran desempeñando puestos de trabajo correspondientes a niveles profesionales similares o inferiores a los que han de ser provistos.

Los ascensos se entenderán hechos a prueba, quedando confirmada la promoción a los tres meses. Si durante este plazo se produjera la falta de idoneidad del seleccionado, este volverá a su anterior puesto de trabajo, pudiéndose cubrir la vacante por personal ajeno a la empresa.

Artículo 14. Ceses voluntarios

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal tècnic titulat: 2 mesos.
Personal administratiu: 1 mes.
Resta de personal: 15 dies.

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

L'empresa estarà obligada a liquidar quan finalitze el termini els conceptes fixos que puguen ser calculats en enste moment.

CAPÍTOL IV
Classificació professional, mobilitat funcional i geogràfica

Article 15. Classificació funcional

Els treballadors afectats per este conveni, en atenció a les funcions que desenrotllen i d'acord amb les definicions que s'especifiquen en l'article següent, seran classificats en grups professionals.

Esta estructura professional pretén obtindre una estructura raonable en la prestació dels servicis, sense minva de la dignitat, oportunitat de promoció i justa retribució que corresponga a cada treballador.

Els actuals llocs de treball i categories professionals, s'ajustaran als grups establits en el present conveni.

Definició dels grups professionals

Article 16. Grup A. Personal tècnic titulat

Són aquells als que per al compliment de la seua funció s'exigix posseir títol professional expedit per un centre docent mantingut oficialment per l'Estat espanyol o per centres reconeguts per este, sempre que realitzen funcions pròpies dels seus respectius títols professionals.

Article 17. Grup B. Personal administratiu

Es considera personal administratiu el que en les diferents dependències de l'empresa exercix funcions d'oficina, comptables o altres anàlogues.

1. Cap administratiu

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

2. Oficial administratiu de primera

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

3. Oficial administratiu de segona

És qui, amb coneixement i experiència suficients, realitza operacions auxiliars de comptabilitat, organitza arxius, classifica la correspondència, com així mateix, qualssevol altres funcions similars d'anàloga importància, amb iniciativa i responsabilitat restringida, seguint instruccions del cap o caps superiors, i podrà tindre a les seues ordes personal administratiu d'inferior categoria. S'assimilen a esta categoria els taquimecanògrafs d'ambdós sexes.

4. Auxiliar administratiu

És l'empleat major de díhuit anys que, sense iniciativa ni responsabilitat, es dedica dins de l'oficina a operacions elementals administratives i en general, a les purament mecàniques inherents al treball en aquelles. S'assimilen a esta categoria els mecanògrafs i telefonistes d'ambdós sexes.

5. Aspirant administratiu

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

Article 18. Grup C. Personal operari

Subgrup 1. Personal operari especialista:

1.1. Encarregat general d'estacions de servici

Personal Técnico Titulado: 2 meses.
Personal Administrativo: 1 mes.
Resto de Persona: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

La empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento.

CAPÍTULO IV
Clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica

Artículo 15. Clasificación funcional

Los trabajadores afectados por este convenio, en atención a las funciones que desarrollan y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una razonable estructura en la prestación de los servicios, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador.

Los actuales puestos de trabajo y categorías profesionales, se ajustaran a los grupos establecidos en el presente convenio.

Definición de los grupos profesionales

Artículo 16. Grupo A) Personal técnico titulado

Son aquellos a quienes para el cumplimiento de su función se exige poseer título profesional expedido por centro docente mantenido oficialmente por el Estado Español o por centros reconocidos por el mismo, siempre y cuando realicen funciones propias de sus respectivos títulos profesionales.

Artículo 17. Grupo B) Personal administrativo.

Se considera personal administrativo al que en las distintas dependencias de la empresa desempeña funciones de oficina, contables u otras análogas.

1. Jefe administrativo.

Es quien, provisto o no de poder, lleva la responsabilidad directiva de la oficina de empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad.

2. Oficial administrativo de primera

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

3. Oficial administrativo de segunda.

Es quien, con conocimiento y experiencia suficientes, realiza operaciones auxiliares de contabilidad, organiza archivos, clasifica la correspondencia, como asimismo cualesquiera otras funciones similares de análoga importancia, con iniciativa y responsabilidad restringida, siguiendo instrucciones del jefe o jefes superiores y pudiendo tener a sus órdenes personal administrativo de inferior categoría. Se asimilan a esta categoría los taquimecanógrafos de ambos sexos.

4. Auxiliar administrativo.

Es el empleado mayor de dieciocho años que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquellas. Se asimilan a esta categoría los mecanógrafos y telefonistas de ambos sexos.

5. Aspirante administrativo.

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

Artículo 18. Grupo C. Personal operario.

Subgrupo 1. Personal operario especialista:

1.1. Encargado general de estaciones de servicio.

És l'empleat que té la comesa de coordinar i distribuir el treball de les diferents seccions, té davall el seu comandament tot el personal, dotat d'iniciativa pròpia amb representació directa del gerent o propietari de l'estació.

1.2. Encarregat de torn

És el que dóna les ordes o instruccions de treball, rebudes de l'encarregat general, gerent o propietari. Té comandament sobre la resta del personal operari de l'estació, vigila els seus treballs, rep els subministraments de totes classes i efectua la distribució d'estos. A més, haurà de realitzar les mateixes funcions que estan encomanades als expenedors.

1.3. Mecànic especialista

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

1.4. Expenedor

És l'operari que realitza el subministrament i cobrament del combustible, realitza les funcions necessàries per a la recepció de les cisternes de carburant i de mercaderies o productes i en porta a terme la col·locació al lloc adequat o el seu emmagatzemament segons siga procedent; atén les peticions que requerisquen els clients; realitza les prestacions als clients de tots els servicis que l'empresa establirà en el centre de treball, inclosos els de botiga; realitza les liquidacions de torn dins de la seua jornada de treball i aquelles altres comeses de conservació, neteja i manteniment dels elements i llocs de treball, a excepció dels servicis i jardineria; llevat que es donen les condicions previstes en l'últim paràgraf del present article.

1.5. Greixador

És qui realitza el greixatge dels vehicles que se li confien, per mitjà dels aparells i dispositius adequats. S'encarrega també dels banys de petroli.

1.6. Muntador de pneumàtics

És qui realitza, a més de la reparació dels pneumàtics, el seu muntatge, el creuament, la ratllada i equilibrat de les rodes, amb les màquines i dispositius necessaris.

Subgrup 2. Aprenents

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

Els expenedors han de realitzar tasques de manteniment dels servicis i/o jardins, sempre que l'empresari i el treballador hagen arribat a un acord que determine la forma i compensació en què es preste eixe servici.

Article 19. Grup D. Personal subaltern

Són els qui exercixen funcions per a les quals no es requerix major preparació que l'adquirida en les escoles d'ensenyança primària i només posseïxen responsabilitat elemental, tant administrativa com de comandament.

1. Guarda

Té al seu càrrec la vigilància dels locals i instal·lacions de l'empresa i cursa les comunicacions corresponents a les possibles incidències.

2. Personal de neteja

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

Article 20. Oficis auxiliars

Es consideren com a tals aquells que, sense ser fonamentals a l'activitat laboral afectada per este conveni, ni típics d'esta, són utilitzats per les empreses i en formen part.

Este personal, definit pel conveni de treball en què siga principal l'ofici corresponent, s'assimilarà als nivells salarials de les categories professionals que més similars siguen a aquelles referides en el present conveni, i es regirà per este.

Es el empleado que tiene el cometido de coordinar y distribuir el trabajo de las diferentes secciones, teniendo bajo su mando a todo el personal, dotado de iniciativa propia con representación directa del gerente o propietario de la estación.

1.2. Encargado de turno.

Es el que da las órdenes o instrucciones de trabajo, recibidas del encargado general, Gerente o propietario. Tiene mando sobre el resto del personal operario de la estación, vigila sus trabajos, recibe los suministros de todas clases y efectúa la distribución de los mismos. Además deberá realizar las mismas funciones que están encomendadas a los expendedores.

1.3. Mecánico especialista.

Es el operario cuya misión consiste en reparar las averías que se produzcan en el equipo móvil de la empresa, tales como camiones, coches, motores, tractores, montacargas, aparatos surtidores y auxiliares, etc., cuidando de su mantenimiento para que siempre estén en perfecto estado de funcionamiento y conservación.

1.4. Expendedor.

Es el operario que realiza el suministro y cobro del combustible; realiza las funciones necesarias para la recepción de las cubas de carburante y de mercancías o productos llevando acabo su colocación en el lugar adecuado o su almacenamiento según proceda; atiende a las peticiones que requieran los clientes; lleva a efecto la prestación a los clientes de todos los servicios que la empresa establezca en el centro de trabajo, incluidos los de tienda; realiza las liquidaciones de turno dentro de su jornada de trabajo y aquellos otros cometidos de conservación, limpieza y mantenimiento de los elementos y lugares de trabajo, a excepción de los servicios y jardinería; salvo que se den las condiciones previstas en el último párrafo del presente artículo.

1.5. Engrasador.

Es el que realiza el engrase de los vehículos que se le confían, mediante los aparatos y dispositivos adecuados. Se encarga también del petroleado.

1.6. Montador de neumáticos.

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

Subgrupo 2. Aprendices.

Son los que, a la par que prestan sus servicios en formación y prácticas, atienden al mantenimiento normal que requieran los clientes, tales como limpieza de parabrisas, verificación de la presión de los neumáticos y niveles de agua, aprenden el oficio de Expendedor, sin que ello implique disminución de las obligaciones de expendedor.

Los expendedores deberán realizar tareas de mantenimiento de los servicios y/o jardines, siempre y cuando el empresario y el trabajador hubieran alcanzado un acuerdo que determine la forma y compensación en la que se preste ese servicio.

Artículo 19. Grupo d) Personal subalterno

Son los que desempeñan funciones para las cuales no se requiere mayor preparación que la adquirida en las escuelas de primera enseñanza y solo poseen responsabilidad elemental, tanto administrativa como de mando.

1. Guarda.

Tiene a su cargo la vigilancia de los locales e instalaciones de la empresa, cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias.

2. Personal de limpieza.

Es el subalterno encargado de la limpieza e higiene de las distintas dependencias y servicios de la empresa.

Artículo 20. Oficios auxiliares

Se consideran como tales aquellos que, sin ser fundamentales a la actividad laboral afectada por este convenio, ni típicos de la misma, se utilizan por las empresas formando parte del personal de la misma.

Este personal, definido por el Convenio de Trabajo en que sea principal el oficio correspondiente, se asimilará a los niveles salariales de las categorías profesionales que más similares sean a aquellas referidas en el presente Convenio, rigiéndose por este.

Secció 2a

Article 21. Mobilitat geogràfica

Els trasllats del personal que impliquen canvi de domicili familiar per a l'afectat podran efectuar-se per:

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

Serà requisit necessari l'acceptació prèvia per part de l'empresa i el sol·licitant no tindrà dret a indemnització pels gastos que origine el canvi.

B. Trasllat realitzat per mutu acord entre empresa i treballador:

S'hi seguiran les condicions pactades per escrit entre ambdós parts.

C. Trasllat per necessitats del servici:

S'hi seguirà, quant als requisits, procediment i tràmits el que dispose l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors.

D. Permuta: L'empresari, sempre que ho concerten els mateixos permutants; en atenció a les categories, les necessitats del servici, així com valorant l'aptitud d'estos en les seues destinacions, com qualsevol altra circumstància que siga digna d'apreciar-hi, podrà accedir a la permuta de treballadors.

Article 22. Canvi de centre de treball que no supose ni requerisca un canvi de domicili del treballador.

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

S'entén que no és necessari un canvi de domicili del treballador quan el nou centre de treball a què siga destinat no diste de l'anterior més de 35 km.

L'empresa estarà obligada a notificar amb cinc dies d'antelació, com a mínim, tant a l'afectat com a la representació dels treballadors i per mitjà d'un escrit on s'especificarà la data d'efectes del canvi, la duració aproximada, així com les causes que el motiven. El treballador percebrà en compensació pel canvi les quantitats reflectides en l'article referent a dietes i quilometratge d'este conveni, mentres este subsistisca.

CAPÍTOL V
Política salarial

Article 23. Característiques de les retribucions

Durant la vigència d'este conveni, el règim de retribucions estarà integrat pels conceptes següents:

A) Salari base

B) Complements salarials:

– Personals

– De lloc de treball

– Gratificacions extraordinàries

S'establix igualment un model oficial de liquidació, que figura com a annex II d'este conveni.

Article 24. Pagament de salaris

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

Article 25. Salari base i revisió

A. Durant els anys 2011 i 2012 es mantindrà i s'aplicarà la mateixa taula salarial vigent a 31.12.2010.

B. Per a conformar la taula salarial per a l'any 2013, es prendrà com a base la taula salarial vigent a 31.12.2010, addicionant-hi el 1,20 %. A la quantitat que resulte d'esta operació s'hi addicionarà el 0,50 %, i sobre esta nova quantitat resultant s'aplicarà l'increment del 0,60 %. A partir de l'1 de gener de 2013, els salaris seran els que figuren en la taula salarial (annex I).

C. Excepcions: Durant tota la vigència del conveni no s'incrementarà ni es revisarà el complement d'antiguitat, que quedarà fixat en la quantia que s'establix en l'article corresponent.

Revisió salarial

Sección 2.ª

Artículo 21. Movilidad geográfica

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

A. Traslado por solicitud del interesado:

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

B. Traslado realizado por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador:

Se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

C. Traslado por necesidades del servicio:

Se estará en cuanto a los requisitos, procedimiento y trámites a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

D. Permuta:

El empresario, siempre que lo concierten los propios permutantes; en atención a las categorías, las necesidades del servicio, así como valorando la aptitud de los mismos en sus destinos, como cualquier otra circunstancia que fuera digna de apreciar, podrá acceder a la permuta de trabajadores.

Artículo 22. Cambio de centro de trabajo que no suponga ni requiera cambio de domicilio del trabajador.

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

Se entiende que no es necesario cambio de domicilio del trabajador cuando el nuevo centro de trabajo a que se destine no diste del anterior más de 35 km.

La empresa vendrá obligada a notificar con cinco días de antelación, como mínimo, tanto al afectado como a la representación de los trabajadores y mediante escrito donde se especificará la fecha de efectos del cambio, la duración aproximada, así como las causas motivadoras del mismo. El trabajador percibirá en compensación por el cambio las cantidades reflejadas en el artículo referente a dietas y kilometraje del presente Convenio, mientras subsista el mismo.

CAPÍTULO V
Política salarial

Artículo 23. Características de las retribuciones

Durante la vigencia del presente Convenio, el régimen de retribuciones estará integrado por los siguientes conceptos:

A) Salario Base

B) Complementos Salariales:

– Personales.

– De puesto de Trabajo.

– Gratificaciones Extraordinarias.

Se establece igualmente un modelo oficial de finiquito, que figura como Anexo II del presente Convenio.

Artículo 24. Pago de salarios

El pago de salarios se realizará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente a la fecha del devengo, mediante efectivo, cheque, talón o transferencia bancaria.

Artículo 25. Salario base y revisión

A. Durante los años 2011 y 2012 permanecerá y se aplicará la misma Tabla Salarial vigente a 31.12.2010.

B) Para conformar la Tabla Salarial para el año 2013 se tomará como base la Tabla Salarial vigente a 31.12.2010, adicionando a la misma el 1,20 %. A la cantidad que resulte de dicha operación se le adicionará el 0,50 %, y sobre esta nueva cantidad resultante se aplicará el incremento del 0,60 %, siendo los salarios a partir del 1 de enero de 2013 los que figuran en la Tabla Salarial (Anexo 1).

D. Excepciones: Durante toda la vigencia del convenio no se incrementará ni revisará el complemento de antigüedad, que quedará fijado en la cuantía que se establece en el artículo correspondiente.

Revisión salarial.

En el cas que l'índex de preus al consum (IPC) establit per l'INE registre, a 31 de desembre de 2013, un increment respecte al de 31 de desembre de 2012, superior al 2 % (dos per cent), la diferència que puga resultar-ne s'incrementarà sobre tots els conceptes salarials del conveni, excepte l'antiguitat i el que establixen els articles 28 i 30 del conveni, als únics efectes que la quantitat resultant servisca de base per a conformar la taula salarial que s'aplicarà l'any 2014, sense que la diferència d'increment que, si és el cas, poguera resultar, supose la meritació o el pagament de cap classe de retards.

Article 26. Complement d'antiguitat

A partir de l'1 de gener de 1996, es van modificar les condicions per a la percepció del complement d'antiguitat, que queda com s'indica a continuació:

1r. A partir de l'1 de gener de 1996, els augments per any de servici es meritaran exclusivament per dos biennis i cinc quinquennis.

2n. Per cada bienni complit s'abonarà la quantitat de 18,03 euros, i per cada quinquenni complit s'abonarà la quantitat de 42,07 euros mensuals.

A tots el biennis i quinquennis, ja siguen de nous o d'antics treballadors, que es complisquen després de l'1 de gener de 1996, se'ls aplicarà l'import assenyalat en el paràgraf anterior.

3r. Les quantitats que els treballadors cobren en concepte d'antiguitat (conforme l'establit en l'article 61 de la derogada ordenança laboral), s'integraran a partir de l'1 de gener de 1996 en una quantitat fixa consolidada amb el nom de «Plus d'Antiguitat», que serà percebuda *ad personam* per cada treballador. Este plus salarial no serà absorbible ni compensable.

4t. Estes quantitats podran ser negociades en futurs convenis.

Article 27. Nocturnitat

S'establix per a tots els treballadors, un complement consistent en 9'60 euros per a tot aquell personal que realitze el seu treball entre les 22.00 i les 06.00 hores.

Percebran este complement, en la seua totalitat, tant els treballadors amb l'horari de 22.00 a 06.00 hores, com els de l'horari de 23.00 a 07.00 hores. La resta de treballadors el cobraran en proporció al nombre d'hores treballades en allò que es denomina període nocturn.

Este complement s'abonarà a tot treballador pertanyent a l'empresa per nit efectivament treballada.

Article 28. Complement expenedor/venedor

Com a complement derivat de l'activitat d'expenedor-venedor i per l'anterior menyscapte de diner, s'abonarà a cada un dels treballadors d'esta categoria una quantitat anual de 557,63 euros, susceptibles de prorratejar-se per dotzenes parts.

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

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

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

Article 29. Plus de festius i diumenges

El treball que es preste en festius i diumenges es remunerarà amb un plus de 5,73 euros per jornada treballada, o la part proporcional de les hores treballades, independentment dels descansos setmanals o compensacions que legalment procedisquen. (S'entén per festius els catorze dies assenyalats en el calendari laboral anual.)

Article 30. Plus de distància

S'abonarà un plus de distància a aquells treballadors que entre la seua població de residència i la ubicació de l'estació de servici hi ha més de dos quilòmetres i es fixa un import de 0,11 euros per quilò-

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de 2013, un incremento respecto al de 31 de diciembre de 2012, superior al 2 % (dos por cien), la diferencia que pueda resultar se incrementará sobre todos los conceptos salariales del convenio, excepto la antigüedad y lo establecido en los artículos 28 y 30 del convenio, a los únicos efectos de que la cantidad resultante sirva de base para conformar la Tabla Salarial a aplicar en el año 2014, sin que la diferencia de incremento que, en su caso, pudiera resultar, suponga el devengo o pago de atrasos de clase alguna.

Artículo 26. Complemento de antigüedad

A partir del 1 de enero de 1996, se modificaron las condiciones para la percepción del complemento de antigüedad, quedando como a continuación se indica:

1.º A partir del 1 de enero de 1996, los aumentos por año de servicio se devengarán exclusivamente por dos bienios y cinco quinquenios.

2.º Por cada bienio cumplido, se abonará la cantidad de 18,03 €, y por cada quinquenio cumplido se abonará la cantidad de 42,07 € mensuales.

Todos lo bienios y quinquenios, bien sea de nuevos o antiguos trabajadores, que se cumplan con posterioridad al 1 de enero de 1996, se les aplicará el importe señalado en el párrafo anterior.

3.º Las cantidades que los trabajadores vengan cobrando en concepto de antigüedad (de conformidad a lo establecido en el artículo 61 de la derogada Ordenanza Laboral), se integrarán a partir del 1 de enero de 1996 en una cantidad fija consolidada con el nombre de «Plus de Antigüedad», que será percibida *ad personam* por cada trabajador. Este Plus Salarial no será absorbible ni compensable.

4.º Estas cantidades podrán ser negociadas en futuros Convenios.

Artículo 27. Nocturnidad

Se establece para todos los trabajadores, un complemento consistente en 9'60 € para todo aquel personal que realice su trabajo entre las 22 y las 6 horas.

Percibirán este complemento, en su totalidad, tanto los trabajadores con el horario de 22:00 h. a 06:00 h., como los del horario de 23:00 a 07:00. El resto de trabajadores lo cobrarán en proporción al número de horas trabajadas en lo que se denomina período nocturno.

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

Artículo 28. Complemento expendedor/vendedor

Como complemento derivado de la actividad de expendedor-vendedor y por el anterior quebranto de moneda, se abonara a cada uno de los trabajadores de esta categoría una cantidad anual de 557,63 €, susceptibles de prorratearse por doceavas partes.

Esta cantidad la percibirán todos los trabajadores que realicen las funciones de Expendedor por ser responsables del manejo de dinero en efectivo y/o por la venta de mercaderías y custodia de bienes de la empresa.

No obstante, se mantendrán a título personal aquellas cantidades que percibieran los trabajadores por su responsabilidad en el manejo de dinero (anterior complemento de quebranto de moneda) y que superasen lo aquí pactado; cantidades que quedaran congeladas hasta que no sean superadas por las acordadas en este artículo.

Este concepto se entiende que es totalmente independiente de los incentivos (comisiones) por ventas que pudieran existir pactados entre la empresa y los trabajadores.

Artículo 29. Plus de festivos y domingos

El trabajo que se preste en festivos y domingos se remunerará con un plus de 5,73 euros por jornada trabajada, o la parte proporcional de las horas trabajadas, independientemente de los descansos semanales o compensaciones que legalmente procedan. (Se entiende por festivos, los catorce días señalados en el calendario laboral anual).

Artículo 30. Plus de distancia

Se abonará un plus de distancia a aquellos trabajadores que entre su población de residencia, y la ubicación de la Estación de Servicio exista más de dos kilómetros, fijándose un importe de 0,11 euros por

metre i tenint en compte que es comptabilitzaran tots els que hi ha de diferència.

Amb efectes d'1 de gener de 2011, l'import queda fixat en 0,11 euros per quilòmetre, import que no és revisable.

Article 31. Pagues extraordinàries

Els treballadors percebran, en proporció al temps treballat durant l'any, tres gratificacions extraordinàries, que s'abonaran respectivament:

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

L'import de cada una d'estes pagues serà de 30 dies de salari base de conveni més l'antiguitat.

Article 32. Inaplicació de les condicions de treball previstes en el present conveni

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

Sense perjuí de l'anterior, quan hi concórreguen causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per a negociar un conveni col·lectiu, d'acord amb el que preveu l'article 87.1 de l'Estatut dels Treballadors, es podrà procedir, després d'un període de consultes en els termes que s'establixen en l'article 41.4 del text esmentat, a no aplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en el present conveni col·lectiu, que s'hi troben desplegades o pactades, i que afecte alguna de les matèries següents:

a) Jornada de treball.
b) Horari i la distribució del temps de treball.
c) Règim de treball a torns.
d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
e) Sistema de treball i rendiment.
f) Funcions, quan excedisquen els límits que preveu l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors per a la mobilitat funcional.
g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

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

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

Per al tràmit del període de consultes, expressat en el segon paràgraf d'este article, en el supòsit que no hi haja representació legal dels treballadors en l'empresa, esta s'entendrà atribuïda als sindicats més representatius i amb legitimació per a formar part de la comissió negociadora d'este conveni col·lectiu, llevat que els treballadors decidisquen atribuir la seua representació a una comissió integrada per treballadors de la mateixa empresa, elegits d'acord amb l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

Quan el període de consultes finalitze amb acord, este haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seua duració, que no podrà prorrogar-se més enllà del moment en què resulte aplicable un nou conveni en la dita empresa. Així mateix, l'acord haurà de ser notificat a la comissió paritària del conveni col·lectiu i a l'autoritat laboral.

En cas de desacord a la finalització del període de consultes qualssevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per a pronunciar-s'hi, a comptar des que la discrepància es plantege. Si la comissió paritària del conveni no aconseguix un acord, per al qual serà necessari el vot favorable de la majoria dels seus membres, les parts podran, si així ho acorden i ho fan constar per escrit dirigit a la comissió paritària

kilómetro y teniendo en cuenta que se contabilizarán todos los que existan de diferencia.

Con efectos de 1 de enero de 2011, el importe queda fijado en 0,11 euros por kilómetro, no siendo revisable.

Artículo 31. Pagas extraordinarias

Los trabajadores percibirán, en proporción al tiempo trabajado durante el año, tres gratificaciones extraordinarias, que se abonaran respectivamente:

1. Paga de marzo: Se abonará del 1 al 30 de marzo.
2. Paga de verano: Se abonará del 1 al 30 de junio.
3. Paga de Navidad: Se abonará del 1 al 20 de diciembre.

El importe de cada una de estas pagas será de 30 días de salario base de convenio, más antigüedad.

Artículo 32. Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio

Lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el Art. 87.1 Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos en Art. 41.4 del citado texto, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que se encuentren desarrolladas o pactadas en el mismo y que afecte a alguna de las siguientes materias :

a) Jornada de trabajo.
b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
c) Régimen de trabajo a turnos.
d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
e) Sistema de trabajo y rendimiento.
f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores
g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos respecto al mismo periodo del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Para el trámite del periodo de consultas, expresado en el segundo párrafo del presente artículo, en el supuesto de no existir representación legal de los trabajadores en la empresa, esta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del presente Convenio Colectivo, salvo que los trabajadores decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme previene el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores .

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

En caso de desacuerdo a la finalización del periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Si la Comisión Paritaria del Convenio no alcanzara un acuerdo, para lo que será necesario el voto favorable de la mayoría de sus miembros, las partes podrán, si así lo acuerdan y hacen constar por escrito dirigido a la

del conveni, sotmetre las discrepàncies a la mediació o al compromís d'un arbitraje vinculant. En este cas, serà la mateixa comissió paritària, en el termini dels cinc dies següents a la finalització del termini per a resoldre, la que remetrà les actuacions i la documentació corresponent al Tribunal d'Arbitratge Laboral (TAL, procediment de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana publicat en el DOCV de 8.7.2010). Si s'opta per l'arbitratge vinculant, el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes.

CAPÍTOL VI
Jornada de treball, horari, hores extraordinàries i vacacions

Article 33. Jornada de treball

1. La jornada ordinària de treball efectiu serà de 1.776 hores anuals.

2. En tots els centres que estiguen oberts durant les 24 hores del dia, s'establiran torns rotatius.

Els horaris podran ser:

– De 06.00 h a 14.00 h.
– De 07.00 h a 15.00 h.
– De 14.00 h a 22.00 h.
– De 15.00 h a 23.00 h.
– De 22.00 h a 06.00 h.
– De 23.00 h a 07.00 h.

3. En els centres oberts exclusivament durant el dia, els horaris seran:

– De 06.00 h a 14.00 h i 14.00 h a 22.00 h.
– De 07.00 h a 15.00 h i 15.00 h a 23.00 h.

4. La jornada ací pactada, no podrà ser partida llevat d'acord exprés entre empresa i treballador.

5. L'elecció d'un o de l'altre horari serà decidit per l'empresa.

6. El calendari laboral es fixarà de comú acord entre l'empresa i els treballadors, on es regularà la jornada diària, setmanal, vacacions i quadrants anuals.

7. A este fi s'establirà un calendari de manera que un treballador no treballe més de dos diumenges consecutius.

Article 34. Bossa de flexibilitat horària

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

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

Article 35. Canvi d'horari

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

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

Quan hi concórreguen circumstàncies especials de força major, les empreses podran a adaptar els seus horaris de mutu acord amb els mateixos treballadors.

Així mateix, es respectaran els pactes existents o futurs en esta matèria entre treballador i empresari.

Tot allò establit en este article en matèria de jornada intensiva, és d'aplicació únicament i exclusivament al personal administratiu de les estacions de servici.

Article 36. Descans en jornada continuada

Quan la jornada es realitze de manera continuada, s'hi establirà durant esta un descans de quinze minuts, el qual es considerarà com a temps de treball efectiu i que s'haurà de disfrutar fora de les hores de major activitat.

Comisión Paritaria del Convenio, someter las discrepancias a la mediación o al compromiso de un Arbitraje vinculante. En tal caso, será la propia Comisión Paritaria la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver, la que remitirá las actuaciones y documentación correspondiente al Tribunal de Arbitraje Laboral –TAL (procedimiento de solución extrajudicial de Conflictos laborales de la Comunidad Valenciana publicado en el DOCV de fecha 8 de julio de 2010). Si se optó por el arbitraje vinculante, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas.

CAPÍTULO VI
Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias y vacaciones

Artículo 33. Jornada de trabajo.

1. La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 1.776 horas anuales.

2. En todos los centros que estén abiertos durante las 24 horas del día, se establecerán turnos rotativos.

Los horarios podrán ser:

– De 6.00 h a 14.00 h.
– De 7.00 h a 15.00 h.
– De 14.00 h a 22.00 h.
– De 15.00 h a 23.00 h.
– De 22.00 h a 6.00 h.
– De 23.00 h a 7.00 h.

3. En los centros abiertos exclusivamente durante el día, los horarios serán:

– De 6.00 h a 14.00 h y 14.00 h a 22.00 h.
– De 7.00 h a 15.00 h y 15.00 h a 23.00 h.

4. La jornada aquí pactada, no podrá ser partida salvo acuerdo expreso entre empresa y trabajador.

5. La elección de uno u otro horario será decidido por la empresa.

6. El Calendario Laboral se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajadores, donde se contemple la jornada diaria, semanal, vacaciones y cuadrantes anuales.

7. A este fin se establecerá un calendario de forma que un trabajador no trabaje más de dos domingos consecutivos.

Artículo 34. Bolsa de flexibilidad horaria.

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

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

Artículo 35. Cambio de horario.

El personal administrativo disfrutará de doce semanas de jornada intensiva con horario de 08:00 h. a 15:00 h. ambas inclusive, durante el período comprendido entre el 21 de junio y el 21 de septiembre.

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

Cuando concurran circunstancias especiales de fuerza mayor, las empresas podrán a adaptar sus horarios de mutuo acuerdo con los propios trabajadores.

Asimismo se respetarán los pactos existentes o futuros en esta materia entre trabajador y empresario.

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

Artículo 36. Descanso en jornada continuada.

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

Article 37. Vacacions

Les vacacions seran de trenta dies naturals i es prendran per torns rotatius.

Les vacacions es podran disfrutar durant tot l'any per qüestions tècniques, organitzatives o productives i en règim normal preferentment en els mesos de juny, juliol, agost i setembre.

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

En el cas que el període de vacacions coincidisca amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades en el paràgraf següent que impossibilite el treballador disfrutar-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitze la seua incapacitat i sempre que no hagen transcorregut mes de díhuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

Quan el període de vacacions fixat en el calendari de vacacions de l'empresa, coincidisca en el temps amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball, previst en l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a disfrutar les vacacions en data diferent de la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'este precepte li corresponga, al finalitzar el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural a què correspon.

Article 38. Hores extraordinàries

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

Les parts firmants d'este conveni creuen convenient establir limitacions quant a la realització d'hores extraordinàries, per tant:

– Les hores extraordinàries habituals se suprimixen totalment.

– Les hores extraordinàries estructurals es realitzaran amb caràcter voluntari.

– Les hores extraordinàries de força major seran de realització obligatòria.

S'entendrà com a hora extraordinària estructural, aquella que es realitza per atendre períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o de manteniment.

El valor de l'hora extraordinària es veurà incrementat en un 50 % respecte de l'hora ordinària, tant si s'abona econòmicament, com si es compensa amb períodes de descans, que s'hauran de disfrutar, si és el cas, en un termini màxim de tres mesos des de la realització d'estes hores.

CAPÍTOL VII
Desplaçaments, dietes, llicències i excedències

Article 39. Desplaçaments i dietes

Els treballadors que per necessitat de l'empresa hagen d'efectuar viatges o desplaçaments a poblacions diferents d'aquella en què radique el seu centre de treball, a partir de l'1 de gener de 2013, percebran una dieta de 12,27 euros quan realitzen un menjar fora i pernocten en el seu domicili i la quantitat de 24,56 euros quan realitzen les dos menjars fora.

En els desplaçaments, si el treballador utilitza el seu vehicle, se li abonarà, a partir de l'1 de gener de 2013, la quantitat de 0,22 euros per quilòmetre recorregut, tenint-hi en compte la distància que hi haja entre el centre de treball i el lloc on es desplace.

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

Article 40. Permís per maternitat

La dona treballadora tindrà els drets reconeguts per la llei en esta matèria. En el supòsit que demane una excedència per un termini màxim de tres anys, haurà de sol·licitar la reincorporació amb un mes d'antela-

Artículo 37. Vacaciones.

Las vacaciones serán de treinta días naturales, y se tomarán por turnos rotativos.

Las vacaciones podrán disfrutarse durante todo el año por cuestiones técnicas, organizativas o productivas y en régimen normal preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Las empresas determinarán el calendario de vacaciones en los primeros meses del año, o bien en los dos últimos meses del año anterior, de común acuerdo con los trabajadores.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo siguiente, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido mas de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo, previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponde.

Artículo 38. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria de trabajo, ya sea en cómputo diario, semanal o anual.

Las partes firmantes del presente Convenio creen conveniente establecer limitaciones en cuanto a la realización de Horas Extraordinarias se refiere, por lo que:

– Las horas extraordinarias habituales, se suprimen totalmente.

– Las horas extraordinarias estructurales, se realizarán con carácter voluntario.

– Las horas extraordinarias de fuerza mayor, serán de realización obligatoria.

Se entenderá como hora extraordinaria estructural, aquellas que se realizan para atender períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o mantenimiento.

El valor de la Hora Extraordinaria se verá incrementado en un 50 % respecto de la hora ordinaria, tanto si se abona económicamente, como si se compensa con períodos de descanso, debiéndose disfrutar estos, en su caso, en un plazo máximo de tres meses desde la realización de tales horas.

CAPÍTULO VII
Desplazamientos, dietas, licencias y excedencias

Artículo 39. Desplazamientos y dietas.

Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquella en la que radique su centro de trabajo, a partir del 1 de enero de 2013, percibirán una dieta de 12,27 euros cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio y la cantidad de 24,56 euros cuando realicen las dos comidas fuera.

En los desplazamientos, si el trabajador utiliza su propio vehículo se le abonara, a partir del 1 de enero de 2013, la cantidad de 0,22 euros por kilómetro recorrido, teniendo en cuenta la distancia que exista entre el centro de trabajo y el lugar donde se desplace.

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

Artículo 40. Permiso por maternidad.

La mujer trabajadora tendrá los derechos reconocidos por la Ley en esta materia. En el supuesto de que pida una excedencia por un plazo máximo de tres años, deberá solicitar la reincorporación con un mes de antela-

ció a la data de la finalització d'esta i l'empresa haurà d'acceptar-la amb tots els drets reconeguts en el moment de la concessió.

Article 41. Permisos

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

A) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o de parelles de fet registrades legalment.

B) Quatre dies, per naixement de fill o per defunció, accident o malaltia greus o hospitalització de parents fins al tercer grau d'afinitat o consanguinitat, que s'ampliaran a tres dies més, quan el treballador necessite realitzar algun desplaçament a este efecte a localitat diferent d'aquella on tinga la residència habitual.

C) Un dia per trasllat de domicili habitual.

D) Pel temps indispensable, per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, degudament justificat.

E) Un dia per matrimoni de pares, fills, germans o cunyats, i un dia més si l'esdeveniment és fora de la província.

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

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

H) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència al treball, que podran dividir en dos fraccions. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

La dona per la seua voluntat podrà substituir este dret per una reducció de la seua jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-les en jornades completes, per acord amb l'empresari respectant, en tot cas, allò que s'ha establit en aquella.

Este permís podrà ser disfrutat indistintament per la mare o el pare, en el cas que ambdós treballen.

I) Qui per raons de guarda legal tinga a la seua atenció directa algun menor de huit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exercisca activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys un octau i un màxim de la mitat de la duració d'aquella.

No retribuïts: Sense perjuí del que disposa l'apartat anterior d'este article, en els casos previstos en l'apartat B) d'este, el treballador tindrà, a més, dret a una llicència de tres dies sense remuneració, que caldrà ampliar a quatre dies, també sense remuneració, en el supòsit d'haver de desplaçar-se el treballador a este efecte a localitat diferent d'aquella on tinga la residència habitual.

Article 42. Excedències

Excedència voluntària. El treballador amb una antiguitat en l'empresa d'almenys un any tindrà dret que se li reconega la situació d'excedència voluntària per un període mínim de dos anys i no major de cinc, sense que en cap cas es puga produir esta situació en els contractes de duració determinada.

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

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

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

La reincorporació haurà de ser sol·licitada per escrit amb un mes d'antelació a la data de la finalització del gaudi de l'excedència. Si la sol·licitud es demana abans que transcórrega el primer any d'excedència, la reincorporació del treballador serà automàtica amb tots els drets reconeguts a la seua iniciació, bé en la seua antiga categoria o similar, si hi ha vacant, bé en lloc d'inferior categoria fins que esta es produïsca. Si

ción a la fecha de la finalización de la misma y la empresa deberá aceptarla con todos los derechos reconocidos en el momento de su concesión.

Artículo 41. Permisos.

Retribuidos: El trabajador, avisando con la posible antelación, y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a su remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se expone:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio o de parejas de hecho registradas legalmente.

B) Cuatro días, por nacimiento de hijo o por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el tercer grado de afinidad o consanguinidad, que se ampliarán a tres días más, cuando el trabajador necesite realizar algún desplazamiento al efecto a localidad distinta aquella donde tenga su residencia habitual.

C) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

G) Un día laborable dentro del año natural de descanso, para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, que disfrutará previo acuerdo entre empresa y trabajador, preferentemente en período vacacional, Navidad y Semana Santa, teniendo en cuenta las exigencias productivas, técnicas y organizativas.

H) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, por acuerdo con el empresario respetando, en todo caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

No retribuidos: Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior de este artículo, en los casos previstos en el apartado B) del mismo, el trabajador tendrá además derecho a una licencia de tres días sin remuneración, que deberá ampliarse a cuatro días, asimismo sin remuneración, en el supuesto de tener que desplazarse el trabajador al efecto a localidad distinta de aquella donde tenga su residencia habitual.

Artículo 42. Excedencias.

Excedencia voluntaria. El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de dos años y no mayor a cinco, sin que en ningún caso se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período al menos de cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

La excedencia voluntaria se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa ni se computara a ningún efecto.

El tiempo de excedencia no podrá ser utilizado para prestar servicio en empresa similar o que implique concurrencia. En caso de incumplimiento de esta norma, se entenderá que se rescinde voluntariamente el contrato laboral, con todos sus derechos.

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

la reincorporació se sol·licita una vegada transcorregut el primer any, el treballador solament tindrà un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seua que hi haja o que es produïsca en l'empresa.

En els llocs de lliure designació de l'empresa, esta determinarà el seu reingrés, si el treballador torna a ocupar el lloc que tenia confiat abans de l'excedència o si li n'adjudica un altre distint.

La petició d'excedència haurà de ser formulada per escrit i resolta dins dels trenta dies des de la presentació i s'atendrà dins de les possibilitats que permeten les necessitats del servici.

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

En el supòsit de tancament de l'empresa, esta s'obliga a cridar a tots els treballadors que es troben en situació d'excedència a l'efecte de reincorporar-se als seus llocs de treball.

Excedència per atenció de fills. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a atendre cada fill, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que estos siguen provisionals, a comptar de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

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

L'excedència prevista en este apartat, el període de duració del qual es podrà disfrutar de manera fraccionada, constituïx un dret individual dels treballadors, hòmens o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generaren este dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant done dret a un nou període d'excedència, l'inici d'esta donarà fi a la que, si és el cas, es disfrute.

El període en què el treballador romanga en situació d'excedència d'acord amb el que establix este article serà computable als efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació en el qual haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seua reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut este termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

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

CAPÍTOL VIII
Condicions socials

Article 43. Roba de treball

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

– Dos uniformes d'estiu i dos d'hivern.
– Dos parells de sabates anuals.
– Una peça d'abric cada dos anys.

En els centres de treball que no disposen de marquesines protectores per a la pluja, es dotarà els treballadors que presten servicis en l'exterior, de peces impermeables.

Les peces de roba de treball seran d'ús individual i es consideraran com a pertanyents a l'empresa fins a la seua caducitat en els temps expressats, i hauran de ser utilitzades exclusivament per al servici d'esta.

que esta se produzca. Si la reincorporación se solicita transcurrido el primer año, el trabajador solamente tendrá un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiere o se produjere en la empresa.

En los puestos de libre designación de la empresa, esta determinará a su reingreso, si el trabajador vuelve a ocupar el puesto que tenía confiado con anterioridad a la excedencia o si le adjudica otro distinto.

La petición de excedencia deberá ser formulada por escrito, debiendo ser resuelta dentro de los treinta días desde su presentación, atendiéndose dentro de las posibilidades que permitan las necesidades del servicio.

En ningún caso, el número de excedentes podrá rebasar el 5 por ciento de la plantilla de cada centro de trabajo, computándose las fracciones por unidad. En empresas de hasta 50 trabajadores, podrán acogerse como máximo a la excedencia tres trabajadores.

En el supuesto de cierre de la empresa, esta se obliga a llamar a todos los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia a efectos de que se reincorporen a sus puestos de trabajo.

Excedencia por cuidado de hijos. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Excedencia por cuidado de un familiar. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores que para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o 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 justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

CAPÍTULO VIII
Condiciones sociales

Artículo 43. Prendas de trabajo.

Las empresas vienen obligadas a proporcionar a sus trabajadores prendas de trabajo en el número y forma siguiente:

– Dos uniformes de verano y dos de invierno.
– Dos pares de zapatos anuales.
– Una prenda de abrigo cada dos años.

En los Centros de Trabajo que no cuenten con marquesinas protectoras para la lluvia, se dotará a los trabajadores que presten sus servicios en el exterior, con prendas impermeables.

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

Article 44. Assegurança d'invalidesa i mort

Durant l'any 2013, les pòlisses de les assegurances d'accidents ja contractades o que contracten les empreses per a cobrir la responsabilitat en els casos d'invalidesa o mort hauran de garantir, en cas de mort 24.555,90 euros i en cas d'invalidesa 26.602,22 euros.

Els riscos que es produïsquen derivats d'accident amb ocasió del treball o com a conseqüència d'este seran coberts d'acord amb el desglossament següent:

– Primer: mort, 24.555,90 euros.

– Segon: gran invalidesa, 26.602,22 euros.

– Tercer: invalidesa absoluta per a qualsevol tipus d'activitat remunerada, 26.602,22 euros.

– Quart: invalidesa total que l'incapacite per a l'exercici del seu treball habitual, 26.602,22 euros.

Produïda la contractació o la renovació de la pòlissa, l'empresa haurà de facilitar-ne una fotocòpia a cada treballador en el termini de dos mesos.

Article 45. Seguretat Social

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

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

Article 46. Pluriocupació

Els firmants d'este conveni estimen convenient eradicar la pluriocupació com a regla general.

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

Article 47. Cursos de formació professional i comité paritari

1. Les parts firmants d'este conveni s'adherixen a l'Acord Nacional de Formació Contínua que estiga en vigor durant la vigència d'este conveni, subscrit per les confederacions empresarials i els sindicals, així com, si és el cas, als possibles acords a què s'arribe en la Comissió Paritària de Formació Professional Contínua per al sector d'estacions de servici de la Comunitat Valenciana.

Les empreses assumiran a càrrec seu el 50 per cent de l'import del temps que els seus treballadors dediquen a esta formació contínua, així com dels gastos i de les dietes, si és el cas.

2. Les empreses podran organitzar cursos de formació i perfeccionament del personal de caràcter gratuït, a fi d'aconseguir la seua promoció professional, segons les últimes disposicions en matèria formativa.

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

Seran funcions d'este comité paritari:

a) Realitzar, per si mateix o per mitjà d'entitats especialitzades, estudis de caràcter projectiu respecte de les necessitats de mà d'obra en el sector d'estacions de servici i les seues qualificacions corresponents.

b) Proposar i executar accions formatives en les seues diverses modalitats i nivells, ja siga amb programes que puguen impartir-se en els centres de formació d'empresa, o els que puguen constituir-se en el futur, així com a través dels programes nacionals o internacionals desenrotllats pels organismes competents.

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

d) Coordinar i seguir el desenrotllament de formació en pràctiques dels alumnes que siguen rebuts per les empreses en el marc dels acords firmats en l'àmbit sectorial o d'empreses.

Artículo 44. Seguro de invalidez y muerte.

Durante el año 2013, las pólizas de los seguros de accidentes ya contratados o que se contraten por las empresas para cubrir la responsabilidad en los casos de invalidez o muerte, deberán garantizar, en caso de muerte: 24.555,90 euros, y en caso de invalidez: 26.602,22 euros.

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

– Primero: muerte, 24.555,90 euros.

– Segundo: gran invalidez, 26.602,22 euros.

– Tercero: invalidez absoluta para cualquier tipo de actividad remunerada, 26.602,22 euros.

– Cuarto: invalidez total que le incapacite para el ejercicio de su trabajo habitual, 26.602,22 euros.

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

Artículo 45. Seguridad social.

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

En el caso de incapacidad temporal por enfermedad con hospitalización, las empresas complementarán hasta el 100 por ciento, durante los quince primeros días de dicha hospitalización.

Artículo 46. Pluriempleo.

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

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

Artículo 47. Cursos de formación profesional y Comité Paritario.

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

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

2. Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de conseguir su promoción profesional, a tenor de las últimas disposiciones en materia formativa.

3. Se constituirá un Comité Paritario formado por cuatro representantes de las empresas y cuatro de los trabajadores cuyo objeto será el de elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar tecnologías y facilitar la formación profesional.

Serán funciones de este Comité Paritario:

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

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

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

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

e) Avaluar de manera continuada totes les actuacions empreses, a fi de revisar-ne les orientacions, promoure noves activitats, i actualitzar la definició dels objectius de la formació professional.

4. Formació. Les organitzacions firmants del conveni subscriuen en tots els seus termes el III Acord Nacional de Formació Contínua en els àmbits funcional i territorial del referit conveni com a millor manera d'organitzar i gestionar les iniciatives formatives que es promoguen en el sector.

També, en els termes de l'esmentat III Acord Nacional de Formació Contínua, constituïxen la Comissió Paritària Sectorial de Formació Contínua que estarà constituïda per huit membres, quatre representants de les empreses i quatre representants de FITAG-UGT i de la FITEQA de CCOO.

Article 48. Conciliació de la vida familiar i laboral

Les organitzacions firmants d'este conveni garantiran el dret d'igualtat i no-discriminació i difondran la legislació vigent relativa a la Llei 39/1999, de Conciliació de la Vida Familiar i Laboral, en què es reconeixen els drets que a continuació es ressenyen:

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

CAPÍTOL IX
Drets sindicals

Article 49. Drets sindicals

Els treballadors tindran el dret d'elegir un representant per estació de servici, sempre que la plantilla d'esta es trobe entre sis i deu treballadors, amb els drets reconeguts als delegats de personal en la legislació vigent.

Les empreses afectades per este conveni reconeixen com a interlocutors naturals en el tractament i la substanciació de les relacions laborals a les centrals sindicals implantades. A l'efecte previst en este conveni, les empreses afectades per este respectaran el dret de tots els treballadors a sindicar-se lliurement i no discriminar ni fer dependre l'ocupació del treballador de la condició que s'afilie o que renuncie a la seua afiliació sindical.

Es concedixen les hores necessàries per als delegats i membres del comité d'empresa a l'efecte de la negociació col·lectiva i es crea la figura del delegat provincial.

Les centrals sindicals firmants faran saber a la representació legal de la part econòmica, els representants provincials d'estes centrals, els quals tindran un crèdit de 30 hores mensuals per a l'activitat sindical, independentment de les hores sindicals a què tindran dret els delegats de personal o membres del comité d'empresa.

El cost econòmic de les hores sindicals, l'haurà de fer efectiu la Federació Mediterrània d'Estacions de Servici.

CAPÍTOL X
Prevenció de riscos laborals

Article 50. Seguretat i higiene

Ambdós parts, davant de l'entrada en vigor de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, Llei 31/1995, de 8 de novembre, reconeixen

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

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

También, en los términos de dicho III Acuerdo Nacional de Formación Continua, constituyen la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua que estará constituida por ocho miembros, cuatro representantes de las empresas y cuatro representantes de FITAG-UGT y de la FITEQA de CCOO

Artículo 48. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Las organizaciones firmantes del presente convenio garantizarán el derecho de igualdad y no discriminación y difundirán la legislación vigente relativa a la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, en la que se reconocen los derechos que a continuación se reseñan:

• Permisos retribuidos.
• Reducción de jornadas por permisos laborales.
• Excedencias por cuidado de familiares.
• Suspensión con reserva del puesto de trabajo
• Suspensión reserva de puesto de trabajo en los supuestos de riesgo contra el embarazo.
• Extinción del contrato de trabajo.
• Protección a la maternidad.
• Nacimiento de hijo e hijas prematuros que requieran hospitalización.
• Vacaciones: De coincidir las vacaciones programadas previamente con el descanso por maternidad, se cambiará la fecha y de mutuo acuerdo se fijará la fecha de disfrute en otras fechas dentro del año natural y si no fuera posible, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponde.

CAPÍTULO IX
Derechos sindicales

Artículo 49. Derechos sindicales.

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

Las empresas afectadas por este convenio reconocen como interlocutores naturales en el tratamiento y substanciación de las relaciones laborales a las centrales sindicales implantadas. A los efectos previstos en el presente convenio, las empresas afectadas por el mismo respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no discriminar y hacer depender el empleo del trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Se conceden las horas necesarias para los delegados y miembros del comité de empresa a los efectos de la negociación colectiva, creándose la figura del delegado provincial.

Las centrales sindicales firmantes darán a conocer a la representación legal de la parte económica, los representantes provinciales de dichas centrales, los cuales ostentarán un crédito de 30 horas mensuales para su actividad sindical, independientemente de las horas sindicales a que tengan derecho los delegados de personal o miembros del comité de empresa.

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

CAPÍTULO X
Prevención de riesgos laborales

Artículo 50. Seguridad e higiene.

Ambas partes, ante la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre, reconocen la nece-

la necessitat d'adaptar les relacions laborals dins del marc jurídic de referència, així com dels reglaments i disposicions normatives que en el futur es dictaran a l'empara de l'anterior llei. Per al compliment de tal fi, les parts es comprometen per mitjà de la creació d'una comissió paritària, al desenrotllament de les mesures i plans de prevenció necessaris per al compliment de les obligacions de l'empresa, i la protecció dels drets dels treballadors.

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

Es crearà una comissió de salut laboral amb una composició paritària. Per al nomenament de la representació dels treballadors es mantindrà l'índex de representativitat que cada central sindical tinga en el sector d'estacions de servici i en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.

La comissió no excedirà de huit membres, quatre dels quals en representació dels treballadors, quatre en representació de les empreses, i un metge especialista, amb veu però sense vot, nomenat per mutu acord de les parts.

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

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

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

2. Prestar assessorament a les empreses per a evitar i/o reduir els riscos que amenacen la integritat física i salut dels treballadors.

3. Fer conéixer les normes i els procediments que en matèria de seguretat i higiene dicten els organismes especialitzats en esta matèria.

4. Ser informats sobre els resultats estadístics dels reconeixements mèdics que realitzen en este sector.

La designació dels delegats de prevenció a què fa referència la Llei 31/1995, de 8 de novembre, serà realitzada pels representants dels treballadors de la totalitat de la plantilla, els quals, per a la realització d'estes funcions, disposaran del crèdit horari que els siga concedit expressament pels representants legals dels treballadors.

Article 51. Penositat

Els treballs de neteja en l'interior dels tancs, calderes o depòsits dedicats a l'emmagatzemament de carburants, no podran ser exercits per personal inclòs en el present conveni col·lectiu, a excepció de la neteja d'arquetes.

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

Article 52. Salut laboral

L'empresa haurà de proporcionar al treballador tots els equips de protecció individual necessaris i adequats per a garantir la seguretat i salut dels treballadors.

Article 53. Seguretat en les estacions de servici i establiments de venda de carburant al detall o qualsevol altra modalitat

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

Primer. Torn de treball diürn (segons conveni).

A) Connexió amb centrals d'alarma

Es tracta de polsadors o altres mitjans d'accionament fàcil dels senyals d'alarma que seran connectats amb una central receptiva d'alarmes, aliena o pròpia, que en el seu funcionament hauran d'ajustar-se al que establixen els articles 46, 48 i 49 del Reglament de Seguretat

sidad de adaptar las relaciones laborales dentro del marco jurídico de referencia, así como de los reglamentos y disposiciones normativas que en un futuro se dicten al amparo de la anterior. Para el cumplimiento de tal fin, las partes se comprometen mediante la creación de una Comisión Paritaria, al desarrollo de las medidas y planes de prevención necesarios para el cumplimiento de las obligaciones de la empresa, y la protección de los derechos de los trabajadores.

Como mínimo se efectuará una revisión médica anual a todos los trabajadores de cada estación de Servicio, con análisis de plomo en la sangre y repercusión de las nuevas gasolinas y productos carburantes, así como aquellas pruebas específicas que se determinen necesarias en las evaluaciones de riesgos, siempre que el trabajador lo solicite o de su autorización.

Se creará una comisión de salud laboral cuya composición será paritaria. Para el nombramiento de la representación de los trabajadores se mantendrá el índice de representatividad que cada central sindical ostente en el sector de estaciones de servicio y en el ámbito de la Comunidad Valenciana.

La Comisión no excederá de ocho miembros, cuatro de ellos en representación de los trabajadores, cuatro en representación de las empresas, y un médico especialista, con voz pero sin voto, nombrado de mutuo acuerdo por las partes.

Ambas representaciones se comprometen a mantener reuniones periódicas trimestrales, previa convocatoria de cualquiera de las partes con quince días de antelación.

Las funciones básicas de la Comisión de Salud Laboral tendrán como objetivos prioritarios:

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

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

3. Dar a conocer las normas y procedimientos que en materia de Seguridad e Higiene dicten los organismos especializados en esta materia.

4. Ser informado sobre los resultados estadísticos de los reconocimientos médicos que realicen en este sector.

La designación de los delegados de Prevención a los que hace referencia la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, será realizada por los representantes de los trabajadores de entre la totalidad de la plantilla, los cuales, para la realización de estas funciones, dispondrán del crédito horario que les sea concedido expresamente por los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 51. Penosidad.

Los trabajos de limpieza en el interior de los tanques, calderas o depósitos, dedicados al almacenamiento de carburantes, no podrán ser desempeñados por personal incluido en el presente convenio colectivo, a excepción de la limpieza de arquetas.

En cumplimiento del deber de coordinación de actividades preventivas, las empresas vigilarán que las encargadas de realizar estos trabajos, lo hagan con las debidas condiciones de seguridad.

Artículo 52. Salud laboral.

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

Artículo 53. Seguridad en las estaciones de servicio y establecimientos de venta de carburante al por menor o cualquier otra modalidad.

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

Primero. Turno de trabajo diurno (según convenio).

A) Conexión con centrales de alarma.

Se trata de pulsadores u otros medios de accionamiento fácil de las señales de alarma que serán conectadas con una central receptiva de alarmas, ajena o propia, que deberán ajustarse en su funcionamiento a lo establecido en los artículos 46, 48 y 49 del Reglamento de Seguridad

Privada, i reunir els requisits que s'establixen en l'apartat 6.2 de l'annex del reglament esmentat.

B) Circuit de gravació en vídeo

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

Segon. Torn de treball nocturn (segons conveni).

Addicionalment a les mesures que s'han d'adoptar en el torn de dia, i amb caràcter alternatiu, s'optarà per qualsevol dels següents:

1. Servici de vigilant de seguretat.

2. Com a mínim, s'empraran dos persones per torn.

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

Esta mesura, opcional i addicional a les establides per al torn de dia, pretén protegir l'empleat en el seu treball solitari en el torn de nit, del risc d'un eventual delicte en l'establiment per mitjà de l'aïllament en una zona de treball d'accés restringit i degudament protegida.

4. Zona restringida exclusivament de caixa: es denomina així la zona on estan ubicats els comandaments i controls dels aparells assortidors de l'estació de servici i on es realitza l'operació de cobrament als clients. L'accés a esta zona estarà tancat al públic durant l'horari nocturn, llevat que estiga acompanyat d'un altre expenedor o vigilant de seguretat.

Estarà dotada d'una finestreta de transaccions, tipus túnel, safata de vaivé o safata giratòria amb fiador que permeten realitzar les dispensacions als clients adequadament. S'expendran quantitats exactes, per tal de no efectuar devolucions de canvi.

Entre la posició del client i l'expenedor hi haurà un vidre de seguretat resistent a arma curta, d'amplària mínima de 18 mm que protegisca d'un hipotètic tir perpendicular a la zona de treball. Este vidre se sostindrà sobre un mur de maçoneria de formigó o rajola massissa de 15 cm d'amplària.

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

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

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

Tercer. La dotació d'estes mesures en cap cas suposarà una disminució de les ja establides, que persistiran amb caràcter obligatori i podran ser millorades.

Quart. L'aplicació d'este article serà obligatori per a les noves estacions de servici i per a les ja existents, que s'hi hauran d'adaptar en un termini de díhuit mesos, a comptar de la data de la firma d'este conveni (4 de març de 2010).

CAPÍTOL XI
Règim de faltes i sancions

Article 54. Règim disciplinari

Els treballadors podran ser sancionats per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'establixen en els articles següents.

Tota falta comesa per un treballador es classificarà d'acord amb la seua importància, transcendència i intenció en lleu, greu o molt greu.

Article 55. Faltes lleus

1. La falta de puntualitat, fins a tres en un mes, en l'assistència al treball, amb retard no justificat superior a cinc minuts i inferior a trenta minuts en l'horari d'entrada.

2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falte al treball per motiu justificat, llevat que es prove la impossibilitat d'haverlo efectuat.

3. L'abandó del servici sense causa fundada, encara que siga per breu temps. Si com a conseqüència d'este s'origina perjuí d'alguna consideració a l'empresa o és causa d'accident per als companys de

Privada y reuniendo los requisitos que se establecen en el apartado 6.2 del anexo del citado Reglamento.

B) Circuito de vídeo grabación.

Consiste en la instalación de equipos o sistemas de captación y registro, con capacidad para obtener las imágenes, de las incidencias que puedan producirse tanto en el interior como en el exterior de las estaciones de servicio y especialmente de los autores de delitos contra las personas y contra la propiedad, en los términos, en cuanto a funcionamiento y utilización establecidos en el artículo 120.1.a) del Reglamento de Seguridad Privada.

Segundo. Turno de trabajo nocturno (según convenio).

Adicionalmente a las medidas a adoptar en el turno de día, y con carácter alternativo se optará por cualquiera de los siguientes:

1. Servicio de vigilante de Seguridad.

2. Como mínimo se emplearán dos personas por turno.

3. Recinto de seguridad para caja de cobro nocturno.

Esta medida opcional y adicional a las establecidas para el turno de día pretende proteger 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.

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

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

Entre la posición del cliente y el expendedor existirá un vidrio de seguridad resistente a arma corta, de ancho mínimo de 18 mm que proteja de un hipotético disparo perpendicular en la zona de trabajo. Dicho vidrio se sostendrá sobre un muro de mampostería de hormigón o ladrillo macizo de 15 cm de anchura.

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

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

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

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

Cuarto. La aplicación de este artículo será obligatorio para las nuevas Estaciones de Servicio y para las ya existentes, deberán adaptarse a ellas en un plazo de dieciocho meses, a contar desde la fecha de la firma del presente Convenio (4 de marzo de 2010).

CAPÍTULO XI
Régimen de faltas y sanciones

Artículo 54. Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave o muy grave.

Artículo 55. Faltas leves

1. La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso no justificado superior a cinco minutos e inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus

treball, esta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.

4. Xicotets descuits en la conservació del material.

5. Falta d¡'endreçament i neteja personal.

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

7. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.

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

Article 56. Faltes greus

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

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

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

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

5. La simulació de malaltia o d'accident.

6. La desobediència als seus superiors en qualsevol matèria del servici. Si implica trencament manifest de la disciplina o se'n deriva perjuí notori per a l'empresa, podrà ser considerada com a molt greu.

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

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

9. La imprudència en acte de servici. Si implica risc d'accident per al treballador, per als seus companys o perill d'avaria per a les instal·lacions, podrà ser considerada com a molt greu.

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

11. Fumar, el personal, o encendre mistos, encenedors o qualsevol altre aparell anàleg dins de la zona definida reglamentàriament com a perillosa, o servir productes a qui estiga executant qualsevol d'estos actes.

12. Abastir un vehicle amb el motor en marxa o els llums encesos.

13. Les derivades de la causa prevista en l'apartat tres de l'article anterior.

14. La reincidència en falta lleu (exclosa la de puntualitat), encara que siga de diferent naturalesa, dins del trimestre i havent-hi amonestació escrita.

Article 57. Faltes molt greus

1. Més de deu faltes no justificades de puntualitat d'assistència al treball, comeses en un període de sis mesos, o de vint durant un any.

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

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

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

5. La continuada i habitual falta d'endreçament o neteja, de tal índole que produïsca falta, queixes justificades dels companys de treball.

6. L'embriaguesa habitual o transitòria, si repercutix negativament en el treball.

7. Violar el secret de la correspondència o documentació reservats de l'empresa o revelar a elements estranys a esta dades de reserva obligada.

compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

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

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 56. Faltas graves

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

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

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

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

5. La simulación de enfermedad o accidente.

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

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

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

9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

11. Fumar el personal o encender cerillas, mecheros o cualquier otro aparato análogo dentro de la zona definida reglamentariamente como peligrosa, o servir productos a quien esté ejecutando cualquiera de estos actos.

12. Abastecer un vehículo con el motor en marcha, o luces encendidas.

13. Las derivadas de la causa prevista en el apartado tres del artículo anterior.

14. La reincidencia en falta leve (excluida de la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro del trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Artículo 57. Faltas muy graves

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad de asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2. El fraude, falsedad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas; la apropiación indebida, el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, siempre que se haga con evidente mala intención o negligencia reiterada.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo o limpieza, de tal índole que produzca falta, quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual o transitoria si repercute negativamente en el trabajo.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8. Els maltractaments de paraula o d'obra, abús d'autoritat o falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys i subordinats.

9. Dedicar-se a activitats que impliquen competència contra l'empresa.

10. Causar accidents greus per imprudència o negligència.

11. Abandonar el treball en lloc de responsabilitat sense autorització del superior.

12. La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball.

13. Originar freqüents baralles i gresques amb els companys de treball.

14. Les activitats derivades de les causes previstes en l'apartat 3 de l'article 51 i apartats 3, 6 i 9 de l'article 52.

15. La reincidència en falta greu, encara que siga de diferent naturalesa, sempre que s'hi incórrega dins dels sis mesos següents d'haver-se produït la primera vegada.

Article 58

Tot treballador podrà donar compte per escrit a la direcció de l'empresa dels actes que suposen abús d'autoritat dels seus caps immediats. Rebut l'escrit, la direcció de l'empresa obrirà l'oportú expedient.

Article 59

L'enumeració de les faltes en «lleus», «greus» o «molt greus», feta en els articles anteriors, és merament enunciativa.

Article 60

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

Article 61

Les sancions màximes que es podran imposar en cada cas, atenenthi la gravetat de la falta comesa, seran les següents:

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

B. Per faltes greus: suspensió de sou i faena d'1 a 15 dies.

C. Per faltes molt greus: suspensió de sou i faena per un període de 16 dies a 3 mesos; trasllat forçós a una altra localitat, sense dret a cap indemnització i acomiadament.

Les sancions que en l'orde laboral es podran imposar, s'entenen sense perjuí de passar el tant de culpa als tribunals competents quan el fet comés puga ser constitutiu de falta o delicte.

Article 62. Prescripció

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies; les greus als vint dies, i les molt greus, als 60 dies, a partir de la data en què l'empresa va tindre coneixement de la seua comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver sigut comeses.

Article 63

Les empreses anotaran en els expedients personals dels treballadors, les sancions que els siguen imposades, que en tot cas es consideraran anul·lades si en tractar-se de faltes lleus transcorregueren sis mesos sense haver reincidit en una nova falta. Si es tracta de faltes greus o molt greus, el termini anteriorment esmentat s'elevarà a dos i cinc anys, respectivament.

Article 64.

Quant a la tramitació de la imposició de sancions, se seguirà el que disposa la Llei de Procediment Laboral.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Independentment de la data de publicació d'este conveni en el DOGV, la taula salarial i els endarreriments derivats del conveni des

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. Dedicarse a actividades que impliquen competencia hacia a la empresa.

10. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin autorización del superior.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

13. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14. Las derivadas de las causas previstas en el apartado tres del artículo 51 y apartados 3, 6 y 9 del artículo 52.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera vez.

Artículo 58

Todo trabajador 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 59

La enumeración de las faltas en «leves», «graves» o «muy graves» hecha en los artículos anteriores es meramente enunciativa.

Artículo 60

Corresponde a las Empresas la facultad de imponer sanciones de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales de carácter general y en el presente Convenio

Artículo 61

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

A. Por faltas leves: Amonestación Verbal y Amonestación por escrito.

B. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

C. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por un período de 16 días a 3 meses; traslado forzoso a otra localidad, sin derecho a indemnización alguna, y despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Artículo 62. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días; y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 63

Las empresas anotarán en los expedientes personales de los trabajadores, las sanciones que le sean impuestas, que en todo caso se considerarán anuladas si tratándose de faltas leves transcurriesen seis meses sin haber reincidido en nueva falta. Si se tratase de faltas graves o muy graves el plazo anteriormente citado se elevará a dos y cinco años, respectivamente.

Artículo 64

En cuanto a la tramitación de la imposición de sanciones, se estará a lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Laboral.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Independientemente de la fecha de publicación del presente Convenio en el DOGV, la tabla salarial y los atrasos derivados del convenio

de l'1 de gener de 2013, s'hauran d'abonar dins del mes següent a la seua publicació.

Segona

En el supòsit que una futura disposició legal, bé de caràcter estatal o autonòmic, o resolució de l'autoritat laboral, jurisdicció social, o qualsevol altre òrgan competent, modifique, altere, o no aprove alguna norma d'este text, i segons el parer de les parts el contingut essencial d'algun punt del que s'ha pactat en este conveni queda desvirtuat, qualssevol de les parts podrà denunciar esta circumstància dins del mes següent a la publicació o notificació de l'esmentada resolució, i en este cas s'instarà la comissió mixta d'interpretació i seguiment del conveni perquè es reunisquen amb caràcter d'urgència, a fi de renegociar les matèries o els continguts afectats en este conveni per estes disposicions legals o resolucions judicials o administratives.

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

Tercera. Solució extrajudicial de conflictes col·lectius

Per a la solució d'estos conflictes, ambdós parts se sotmeten expressament al sistema vigent a la Comunitat Valenciana.

Quarta. Mesures d'igualtat

Els firmants d'este conveni col·lectiu declaren la seua voluntat de respectar el principi d'igualtat de tracte en el treball a tots els efectes, i no s'admetrà la discriminació per les raons estipulades en les lleis ni, en particular, per raó de sexe.

En particular, les empreses es comprometen a salvaguardar el compliment dels principis d'igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens en àmbits com ara l'accés a l'ocupació, promoció professional, estabilitat en l'ocupació, formació i retribució, així com al que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens.

Disposició addicional quinta. Durant l'any 2013 la comissió paritària del conveni establirà una nova classificació professional basada en grups professionals, la qual s'aplicarà amb l'entrada en vigor del conveni de l'any 2014.

ANNEX I
Taula salarial 2013

Categories	*Taula 2013*
1. Personal tècnic:	
Titulat	1.259,51 €
2. Personal administratiu:	
Cap administratiu	1.151,89 €
Oficial administratiu 1a	1.091,35 €
Oficial administratiu 2a	1.029,52 €
Auxiliar administratiu	997,23 €
Aspirant administratiu	781,17 €
3. Personal operari:	
3.1. Personal operari especialista	
Encarregat general	1.259,51 €
Encarregat de torn	36,38 €/dia
Mecànic especialista	32,67 €/dia
Expenedor / venedor	32,13 €/dia
Greixador	32,13 €/dia
Muntador de pneumàtics	32,13 €/dia
Llavador	32,13 €/dia
Conductor	32,13 €/dia
3.2. Personal operari no especialista	
Mosso d'ES	31,94 €/dia
Marmitó	28,11 €/dia
Aprenent	28,11 €/dia
3.3. Personal Subaltern	
Guarda	31,94 €/dia

desde el 1 de enero de 2013, se deberán abonar dentro del mes siguiente a su publicación.

Segunda

En el supuesto de que una futura Disposición Legal bien de carácter Estatal o Autonómica, o Resolución de la Autoridad Laboral, Jurisdicción Social, o cualquier otro Órgano competente, modifique, altere, o no apruebe alguna norma del presente texto, y a juicio de las partes el contenido esencial de algún punto de lo pactado en el presente Convenio, quedará desvirtuado, cualquiera de las partes podrá denunciar tal circunstancia dentro del mes siguiente a la publicación o notificación de dicha Resolución, en cuyo caso se insta a la Comisión Mixta de interpretación y seguimiento del Convenio a que se reúnan con carácter de urgencia, con la finalidad de renegociar las materias o contenidos afectados en el presente convenio por dichas disposiciones legales o resoluciones judiciales o administrativas.

En caso de discrepancia, se someterá la cuestión a los tribunales de la jurisdicción social.

Tercera. Solución extrajudicial de conflictos colectivos

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

Cuarta. Medidas de igualdad

Los firmantes del presente Convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose la discriminación por las razones estipuladas en las leyes ni, en particular, por razón de sexo.

En particular, la empresas se compromete a salvaguardar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ámbitos tales como el acceso al empleo, promoción profesional, estabilidad en el empleo, formación y retribución, así como a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Disposición adicional quinta. Durante el año 2013 la Comisión Paritaria del Convenio procederá a establecer una nueva clasificación profesional en base a grupos profesionales. La cual se aplicará con la entrada en vigor del Convenio del año 2014.

ANEXO I
Tabla salarial 2013

Categorías	*Tabla 2013*
1. Personal técnico:	
Titulado	1.259,51 €
2. Personal administrativo:	
Jefe administrativo	1.151,89 €
Oficial administrativo 1.ª	1.091,35 €
Oficial administrativo 2.ª	1.029,52 €
Auxiliar administrativo	997,23 €
Aspirante administrativo	781,17 €
3. Personal operario:	
3.1. Personal operario especialista	
Encargado general	1.259,51 €
Encargado de turno	36,38 €/día
Mecánico especialista	32,67 €/día
Expendedor / vendedor	32,13 €/día
Engrasador	32,13 €/día
Montador de neumáticos	32,13 €/día
Lavador	32,13 €/día
Conductor	32,13 €/día
3.2. Personal operario no especialista	
Mozo de EE.SS.	31,94 €/día
Pinche	28,11 €/día
Aprendiz	28,11 €/día
3.3. Personal subalterno.	
Guarda	31,94 €/día

Personal de neteja	30,99 €/dia
Magatzemer	31,94 €/dia
Cobrador	33,24 €/dia
Ordenança	31,38 €/dia
Grum	28,11 €/dia

ANNEX II
Rebut de liquidació per a ES

(Nom i cognoms) ..., amb DNI ..., declare haver rebut de l'empresa ... al dia de hui, la quantitat de ... euros, segons es detalla tot seguit, per acabament de la meua relació laboral amb la susdita empresa motivada per ..., i amb esta percepció quede saldat i liquidat per tots els conceptes, sense dret a cap reclamació posterior, amb excepció del que establix l'últim paràgraf de l'article 14.

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

P/P Estiu ...
P/P Nadal ...
P/P Beneficis ...
D'altres ...
Total brut ...

Retenció IRPF ...

Total líquid ...

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

Si és el cas, el representant del treballador

Firma: ....

DNI ...

Personal de limpieza	30,99 €/día
Almacenero	31,94 €/día
Cobrador	33,24 €/día
Ordenanza	31,38 €/día
Botones	28,11 €/día

ANEXO II
Recibo de finiquito para EESS

Don... con DNI ... declaro haber recibido de la Empresa ... en el día de la fecha, la cantidad de ... euros, según detalle a continuación, por terminación de mi relación laboral con dicha empresa motivada por ... con cuyo percibo quedo saldado y finiquitado por todos los conceptos, sin derecho a posterior reclamación alguna, con excepción de lo establecido en el último párrafo del artículo 14.

Haciendo constar expresamente, que SI/NO hago uso de mi derecho a la presencia de un representante de los trabajadores en la firma de este documento.

P/P Verano ...
P/P Navidad ...
P/P Beneficios ...
Otros ...
Total bruto ...

Retención IRPF ...

Total líquido ...

... a ... de ... de ...

En su caso representante del trabajador

Fdo ...

DNI ...