



Convenio Colectivo Estaciones de Servicio de Valencia

ÁREA	Valencia	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	80000185011992	ACTUALIZACIÓN	2026/02/13
VIGENCIA	2022/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	DOGV 10302 CORRECCIÓN		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-estaciones-de-servicio-de-c-autonoma-de-valencia/		

Resumen

Convenio Colectivo Estaciones De Servicio. Última actualización a: 13-02-2026 Vigencia de: 01-01-2022 a 31-12-2025. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en DOGV 10302 del tipo: CORRECCIÓN.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (DOGV núm. 9820 - 03.04.2024)

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

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

Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en el artículo 17 del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, resuelve:

Primero

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

Segundo

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

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

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

CAPÍTULO I Disposiciones generales y ámbito de aplicación

Artículo 1. Partes otorgantes del convenio

Son partes otorgantes del presente convenio, por la representación Empresarial la Federación Mediterránea de Estaciones de Servicio y por la representación de las organizaciones sindicales la Federación de Industria de CCOO de PV y la Federación de UGT FICA PV.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar el presente convenio, al que las partes le reconocen expresamente su carácter de convenio estatutario y eficacia general.

Artículo 2. Ámbito funcional

El presente convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas dedicadas a la actividad de explotación de las instalaciones para suministros de carburantes y combustibles líquidos a vehículos, así como de cualquier otro tipo de suministro a vehículos y los trabajadores/as de las mismas.

1. Se consideran empresas incluidas:

Las estaciones de servicio, aparatos surtidores o postes, que expendan al público carburantes, lubricantes, combustibles; así como todas aquellas actividades necesarias o complementarias para la explotación del punto de venta, tales como servicio de engrase; lavado, tiendas con o sin bar; cafetería; tiendas de conveniencia, cualquiera que sea su volumen de negocio y artículos expedidos en las mismas, comprendiendo tanto lo perecederos como los no perecederos; etc. La descripción efectuada lo es a título ilustrativo y no limitativo.

2. Se consideran como trabajadores/as incluidos, los que con tal carácter presten sus servicios en las empresas anteriormente indicadas. Cualquier duda sobre nuevas actividades será sometida al dictamen de la Comisión Paritaria.

Artículo 3. Ámbito territorial

Este convenio se aplicará en todo el territorio de la Comunidad Valenciana, es decir, en las provincias de Castellón, Valencia y Alicante.

Artículo 4. Ámbito personal

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

No será de aplicación este convenio a las personas cuya actividad se limite pura y simplemente al desempeño de cargo de consejero/a en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y a los que desempeñen en las empresas cargos de alta dirección, alto gobierno o alto consejo, que se registrarán por sus normas específicas y por las que en el futuro puedan serles de aplicación.

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

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

2. Entrada en vigor. Independientemente de la fecha de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana surtirá efectos desde el 1 de enero de 2022, hasta el 31 de diciembre de 2025, salvo para los efectos económicos que se registrará por lo dispuesto en el capítulo V (conformación de las tablas salariales) para calcular los salarios y complementos revisables.

3. Denuncia, revisión y prórroga. La denuncia del convenio se comunicará por escrito, que deberá dirigir la parte legitimada denunciante a las demás partes otorgantes del mismo y a la autoridad laboral, al menos con un mes de antelación a la fecha de conclusión de su vigencia.

Las partes legitimadas para negociar, una vez denunciado el convenio, procederán a constituir en el plazo máximo de un mes la comisión negociadora, estableciendo ambas partes un calendario de negociación.

El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio será de 24 meses a contar desde la denuncia del convenio.

Transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, las partes intervinientes en la negociación se adhieren y se someterán al procedimiento de solución extrajudicial establecido en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, publicado en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana número 8166 de 9 de noviembre de 2017, o en el que lo sustituya.

Artículo 6. Garantías personales

Con excepción de lo previsto en el artículo 25 relativo al complemento de antigüedad, se respetarán todas las situaciones personales que con carácter global excedan de lo pactado, entendidas como cantidades brutas, y mantenidas estrictamente ad personam.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

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

Artículo 8. Comisión paritaria

Se crea una comisión de carácter paritario (empresarios/as y trabajadores/as) compuesta por un máximo de doce personas miembro, seis de la Federación de Estaciones de Servicio del Mediterráneo, tres de CC.OO. del PV, y tres de UGT FICA PV, elegidas por las respectivas representaciones, con independencia de los/as asesores/as que cada parte estime necesarios.

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- c) La constante evolución tanto del marco de las relaciones de trabajo como de la situación y perspectivas del sector junto con los frecuentes cambios normativos y la imprescindible función que las personas firmantes del Convenio Autonómico le otorgan como norma vertebradora y de aplicación prevalente en las relaciones laborales, hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del Convenio a la realidad económica y social del sector así como a los cambios normativos que pudieran producirse.
Por todo ello, la Comisión Paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, solicitará la Constitución de la Comisión Negociadora para llevar a cabo las adaptaciones que requiera el Convenio Autonómico durante su vigencia, para su negociación y, en su caso, aprobación.
- d) Si concurren los requisitos, la Comisión Paritaria, durante la vigencia del Convenio solicitará la Constitución de la Comisión Negociadora para modificarlo. En este caso, además de la incorporación de la totalidad de las personas legitimadas para la negociación, que hayan firmado el convenio, deberán concurrir los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Fijas las tablas de retribuciones para cada año de vigencia de convenio.
- f) Pronunciarse sobre las discrepancias que le fueran sometidas por cualquiera de las partes en caso de desacuerdo del periodo de consultas previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación o arbitraje en los términos previstos en VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, publicado en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana número 8166 de 9 de noviembre de 2017, o en el que lo sustituya para solventar de manera efectiva dichas discrepancias.
- g) La resolución de las discrepancias sobre la interpretación de la clasificación profesional.
- h) El seguimiento de la evolución del empleo en el sector, cuya finalidad será la de analizar y estudiar anualmente el comportamiento del empleo y las modalidades de contratación utilizadas en el sector. La Comisión, de forma consensuada entre las partes, podrá elevar conclusiones o informes técnicos a la comisión negociadora que puedan servir para futuros acuerdos en esta materia.
- i) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte de este.
- j) En todos aquellos supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo y del resto de materias en las que esté previsto el referido período de consultas por la normativa estatal o por el

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente,

dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Dicho plazo máximo será de 7 días si se tratase de discrepancia en caso de desacuerdo del periodo de consultas previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

CAPÍTULO II Organización del trabajo

Artículo 9. Organización del trabajo

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

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

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

Artículo 10. Nuevas tecnologías y formación

Cuando en la Empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores/as 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 la representación de las personas trabajadoras en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: Empleo, salud laboral, prevención de riesgos, formación y organización del trabajo.

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

CAPÍTULO III Ingresos, contratación, ascensos y ceses

Artículo 11. Ingresos. Regla general

El ingreso de los/as trabajadores/as se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los distintos colectivos de las personas trabajadoras.

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

Artículo 12. Periodo de prueba

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

Personal técnico titulado: seis meses

Personal administrativo y área de operaciones expendedor/a vendedor/a y encargado/a: dos meses

Especialista: dos meses

Personal subalterno: un mes

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 13. Contratos formativos

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

Artículo 14. Contratos a tiempo parcial y contratos de relevo

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

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

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

Artículo 16. Contrato fijo discontinuo

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

Artículo 17. Jubilación obligatoria

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

- a) Contratación, a tiempo completo y con carácter indefinido, de una nueva persona trabajadora por cada contrato extinguido por este motivo.
- b) Transformación de un contrato temporal en indefinido y a tiempo completo por cada contrato extinguido por esta causa.
- c) Que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva

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

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

Artículo 18. Promoción y ascensos

Las plazas vacantes existentes en la empresa se proveerán mediante los sistemas de libre designación o de promoción interna de acuerdo con los criterios que a continuación se establecen.

Los puestos de trabajo que comporten el ejercicio de funciones de confianza o de mando, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

Con carácter enunciativo y no limitativo, se entenderán como puestos de trabajo que comporten funciones de confianza o de mando, los encuadrados en los grupos de técnico/a y de encargado/a general.

Para la libre designación, la empresa valorará también el mérito, la formación, la capacidad y la experiencia de los/as trabajadores/as que vinieran desempeñando puestos de trabajo similares, sin perjuicio de su libertad para designar a personal ajeno a la empresa.

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

La promoción se ajustará a criterios de formación, capacidad y experiencia y se acordará por las Empresas la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.

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

Artículo 19. Ceses voluntarios

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

Personal técnico titulado: 2 meses.

Personal administrativo: 1 mes.

Resto de personal: 15 días.

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

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

CAPÍTULO IV Clasificación profesional: movilidad funcional y geográfica

Sección primera

Artículo 20. Clasificación funcional

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

Esta estructura profesional se ha establecido atendiendo los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional y pretende obtener una razonable estructura en la prestación de los servicios, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador/a.

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

Definición de los grupos profesionales

Artículo 21. Grupo I. Personal técnico titulado

Subgrupo 1. Personal técnico titulado o no titulado

Quienes para el cumplimiento de su función se exige poseer título académico expedido por centro docente mantenido oficialmente por el Estado Español o por centros reconocidos por el mismo, siempre y cuando

realicen funciones propias de sus respectivos títulos profesionales.

Igualmente pertenecen a este grupo quienes no estando en posesión de un título académico, tienen un nivel de conocimiento y experiencia en la actividad de la empresa similar a los titulados, y desempeñan funciones y trabajos acordes con el citado nivel, utilizando los medios ofimáticos y técnicos que le sean facilitados por la empresa

A modo meramente enunciativo, desempeña funciones con mando o sin él propias de su titulación o experiencia en puestos que pueden implicar responsabilidad sobre una unidad organizativa.

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

Subgrupo 2. Personal administrativo

A modo meramente enunciativo y no limitativo, se considera personal administrativo al que en las distintas dependencias de la empresa desempeña funciones de oficina, contables u otras análogas, utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, ya sea en las unidades administrativas de la empresa o en otras áreas de la misma, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas.

1. Jefe/a administrativo/a

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

2. Oficial administrativo/a de primera.

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

3. Oficial administrativo/a de segunda

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

4. Auxiliar administrativo/a

Es la persona empleada que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquellas. Se asimilan a esta categoría los/las mecanógrafos/as y telefonistas.

5. Aspirante administrativo/a

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

Artículo 22. Grupo II. Personal operario

Subgrupo 1. Personal operario especialista:

1.1. Encargado/a general de estaciones de servicio.

Es el empleado/a que a modo enunciativo y no limitativo tiene el cometido de coordinar y distribuir el trabajo de

las diferentes secciones, teniendo bajo su mando a todo el personal, dotado de iniciativa propia con representación directa del/de la gerente/a o propietario/a de la estación.

1.2. Encargado/a de turno.

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

1.3. Mecánico/a especialista.

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

1.4. Expendedor/a vendedor/a

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

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

1.5. Engrasador/a.

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

1.6. Montador/a de neumáticos.

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

Artículo 23. Grupo III. Personal subalterno

Son los que desempeñan funciones tales como:

1. Personal de vigilancia.

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

2. Personal de limpieza.

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

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

Sección segunda

Artículo 24. Movilidad geográfica

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

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

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

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

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

c) Traslado por necesidades del servicio:

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

d) Permuta:

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

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

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

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

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

CAPÍTULO V Retribuciones y estructura retributiva

Artículo 26. Estructura de las retribuciones

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas que reciban los/as trabajadores/as en dinero o en especie, por la prestación de los servicios laborales por cuenta ajena, con arreglo a la siguiente clasificación:

1. Conceptos salariales

A) Salario base

B) Complementos salariales:

- Personales: plus de antigüedad y complemento de antigüedad.
- De puesto de trabajo: plus de expendedor, plus refuerzo.
- De jornada: plus de nocturnidad, plus festivos y domingos, horas extraordinarias.
- Gratificaciones extraordinarias.

2. Conceptos no salariales

Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social o asimiladas a esta; las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que tuviera que realizar el/la trabajador/a para la realización de su actividad laboral, tales como prendas de trabajo; plus de distancia; gastos de viaje o locomoción, estancia etc., las indemnizaciones por cese; desplazamientos; traslados; suspensiones o despidos.

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

Las Empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación en materia retributiva.

Artículo 27. Pago de los salarios

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

Artículo 28. Salario base, revisión

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 29. Complemento de antigüedad

A partir del 1 de enero de 2015, se modificaron las condiciones para la percepción del complemento de antigüedad, quedando como a continuación se indica:

1.º A partir del 1 de enero de 2015, los aumentos por año de servicio se devengarán exclusivamente por un cuatrienio y cinco quinquenios.

2.º Por el cuatrienio cumplido, se abonará la cantidad de 36,06 €, y por cada quinquenio cumplido se abonará la cantidad de 42,07 € mensuales.

Al cuatrienio y a los quinquenios, bien sea de nuevos/as o antiguos/as trabajadores/as, que se cumplan con posterioridad al 1 de enero de 2015, se les aplicará el importe señalado en el párrafo anterior.

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

Artículo 30. Nocturnidad

Se establece para todos/as los/as trabajadores/as, un complemento para todo aquel personal que realice su trabajo entre las 22:00 y las 06.00 horas, así como los que lo realicen de 23.00 a 07.00 horas. Este complemento consistirá,

Durante el año 2022: 11,15 €

Durante el año 2023: 11,37 €

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

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

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

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

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

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

Artículo 31. Complemento expendedor/a; vendedor/a

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

Durante el año 2022: 647,41 €

Durante el año 2023: 660,36 €

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

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

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

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

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

Este concepto se entiende que es totalmente independiente de los incentivos (comisiones) por ventas que

podieran existir pactados entre la empresa y los/as trabajadores/as.

Artículo 32. Plus de festivos y domingos

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

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

Artículo 33. Plus de distancia

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

- a) Facilitar a la persona trabajadora un medio de transporte para la ida y la vuelta.
- b) O abonarle en concepto de plus de distancia una cantidad equivalente a 0,13 euros en 2022, y 0,14 euros el resto de los años de vigencia del convenio, por kilómetro de distancia entre el límite del casco de la población y la ubicación de la estación de servicio. Para el cálculo de la cantidad a considerará domicilio del/de la trabajador/a, el de la población a partir de cuyo casco urbano se computan los dos kilómetros, con independencia de cuál sea su domicilio real en el momento del inicio de la relación laboral o de cualquier cambio posterior de domicilio que pudiera producirse. Es decir, lo que se tiene en cuenta a los efectos del devengo de este plus es la ubicación de la estación de servicio y no el domicilio real de la persona trabajadora.
- c) Si la persona trabajadora con derecho al plus de distancia tuviera jornada continuada percibirá la cantidad que corresponda computando solo un viaje de ida y otro de vuelta. Si tuviera jornada partida tendrá derecho al equivalente a cuatro viajes.
- d) Aquellos/as trabajadores/as que, a la entrada en vigor del presente convenio, vinieran percibiendo el plus distancia, se mantendrá el derecho a seguir percibiéndolo, como situación jurídica individualizada, siempre que no se modifiquen o varíen las circunstancias que dieron lugar a su reconocimiento. En el caso de que se produzca una variación o modificación de las circunstancias se les aplicara lo establecido en el presente convenio.

Artículo 34. Pagas extraordinarias

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

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

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

Artículo 35. Plus de refuerzo

La persona trabajadora que, a petición de la empresa, voluntariamente acepte efectuar la cobertura de la ausencia justificada de un/a compañero/a, percibirá un complemento según lo establecido en el artículo 43 por turno completo o medio turno realizado, o en su caso se le compensará con un día y medio de descanso por turno completo trabajado o seis horas en el caso de medio turno, respetándose los acuerdos que pudieran existir en esta materia entre las empresas, si estos fueran superiores. El abono de estas cantidades se efectuará mensualmente.

Artículo 36. Inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio

Lo dispuesto en el presente convenio colectivo, obliga a todas las empresas y trabajadores/as incluidos/as dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras legitimadas para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 82.3 Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del art. 41.4 del citado texto, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que se encuentren desarrolladas o pactadas en el mismo y que afecte a alguna de las siguientes materias:

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

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

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

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

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

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Si la Comisión Paritaria del Convenio no alcanzara un acuerdo con el voto favorable de la mayoría de sus miembros, las partes podrán recurrir, si así lo hacen constar a la Comisión Paritaria del Convenio y para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas, someter las mismas a la mediación o al compromiso previo al arbitraje vinculante. Será la propia Comisión Paritaria la que, en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver, la que remitirá las actuaciones y documentación correspondiente al Tribunal de Arbitraje Laboral -TAL (procedimiento de solución extrajudicial de Conflictos laborales de la Comunidad Valenciana publicado en el DOGV número 8166 de fecha 09.11.2017). Si se optó por el arbitraje vinculante, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas.

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

Artículo 37. Jornada de trabajo

1. La jornada laboral anual máxima de trabajo efectivo será de 1.776 horas anuales de trabajo efectivo, repartidas como máximo en 250 días de trabajo al año.
2. La jornada diaria de trabajo (a tiempo completo) no podrá ser inferior a 7 horas ni superior a 9 horas, respetándose en todo caso los descansos mínimos entre jornadas
3. La jornada aquí pactada, no podrá ser partida salvo acuerdo expreso entre empresa y trabajador/a.
4. La elección de uno u otro horario será decidido por la empresa.
5. El calendario laboral se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajadores/as, donde se contemple la jornada diaria, semanal, vacaciones y cuadrantes anuales.
6. A este fin se establecerá un calendario de forma que un/a trabajador/a no trabaje más de dos domingos consecutivos.

Artículo 38. Registro de jornada

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

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

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

En defecto de acuerdo en relación con el sistema de registro de jornada, el mismo será establecido por la

dirección de la empresa. En el supuesto de desacuerdo las partes pueden instar la mediación de la Comisión Paritaria de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8 (ocho) del presente convenio.

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

- Incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio, en su caso, de la flexibilidad horaria existente.
- Garantizar su funcionamiento de modo fiable, invariable y no manipulable.
- Respetar los derechos a la intimidad, así como a la propia imagen.
- Permitir las oportunas comprobaciones por parte de la autoridad laboral, de la persona trabajadora con respeto a los límites legalmente establecidos, así como de la representación legal de las personas trabajadoras.
- Respetar los mecanismos de distribución de jornada, horarios, descansos y otras pausas de trabajo existentes en la empresa.

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

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

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

Artículo 39. Bolsa de flexibilidad horaria

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

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

Artículo 40. Horario del personal administrativo

El personal administrativo disfrutará de doce semanas de jornada intensiva con horario de 08.00 horas a 15.00 horas, ambas inclusive, durante el período comprendido entre el 21 de junio y el 21 de septiembre.

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

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

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

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

Artículo 41. Descanso en jornada continuada

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

Artículo 42. Vacaciones

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

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

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

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

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

Artículo 43. Horas extraordinarias

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

Las partes firmantes del presente convenio creen conveniente establecer limitaciones en cuanto a la realización de horas extraordinarias se refiere, por lo que:

- Las horas extraordinarias habituales, se suprimen totalmente.
- Las horas extraordinarias estructurales, se realizarán con carácter voluntario.
- Las horas extraordinarias de fuerza mayor, serán de realización obligatoria.

Se entenderá como hora extraordinaria estructural, aquellas que se realizan para atender 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 44. Desplazamientos y dietas

Los/as trabajadores/as que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquella en la que radique su centro de trabajo, percibirán una dieta cuya cuantía será de 14,24 € cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio, y la cantidad de 28,52 € cuando realicen las dos comidas fuera, ambas cantidades durante la vigencia del presente convenio.

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

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

Artículo 45. Permiso por nacimiento de hijo/a

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

Artículo 46. Permisos/ licencias

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o de parejas de hecho registradas legalmente en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto o en defecto de estos últimos a los acreditados mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiendo demostrarse de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el disfrute de la licencia.

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

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

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

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

Los permisos contemplados en los apartados b y c de este artículo podrán disfrutarse de manera continuada o

discontinua, notificando previamente por escrito a la empresa la forma en la que van a disfrutarlos, con antelación suficiente para que puedan efectuarse los cuadrantes de trabajo necesarios.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

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

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

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

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

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

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

2. No retribuidos: sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior de este artículo, en los casos previstos en el apartado «b» del mismo, el/la trabajador/a tendrá además derecho a una licencia de tres días sin

remuneración, que deberá ampliarse a cuatro días, asimismo sin remuneración, en el supuesto de tener que desplazarse el/la trabajador/a al efecto a localidad distinta de aquella donde tenga su residencia habitual.

Artículo 47. Excedencias

1. Excedencia voluntaria. El/la trabajador/a con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

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

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

El tiempo de excedencia no podrá ser utilizado para prestar servicio en empresa similar o que implique 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/de la trabajador/a será automática con todos los derechos reconocidos a la iniciación de la misma, bien en su antigua categoría o similar, si existiese vacante, bien en puesto de inferior categoría hasta que esta se produzca. Si la reincorporación se solicita transcurrida el primer año, el/la trabajador/a solamente tendrá un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiere o se produjere en la empresa.

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

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

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

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

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la

empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

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

Artículo 48. Reducción de jornada por motivos familiares

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

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

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

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

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

Se regirá por lo previsto en la normativa vigente.

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

Se regirá por la normativa vigente.

CAPÍTULO VIII Condiciones sociales

Artículo 51. Ropa de trabajo

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

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

Igualmente facilitara una prenda de abrigo cada dos años.

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

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

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

Durante la vigencia del convenio las pólizas de los seguros de accidentes ya contratados o que se contraten por las empresas para cubrir la responsabilidad en los casos de invalidez o muerte, derivados de accidente de trabajo deberán garantizar:

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 54. Pluriempleo

Las personas firmantes del presente convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general. En este sentido las empresas no llevarán a efecto contrataciones de trabajo a personas que estén contratadas a jornada completa en otra empresa. Sí podrán hacerlo, sin embargo, cuando dicha contratación se efectúe en jornada a tiempo parcial, siempre que en conjunto no supere la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 55. Cursos de formación profesional y comité paritario

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

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

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

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

Serán funciones de este comité paritario:

- a) Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter proyectivo respecto de las necesidades de mano de obra en el sector de estaciones de servicio y sus correspondientes cualificaciones.
- b) Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea con programas que puedan impartirse en los centros de formación de empresa, o los que en el futuro puedan constituirse, así como a través de los programas nacionales o internacionales desarrollados por los organismos competentes.
- c) Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación de empresa, teniendo en cuenta las especificaciones genéricas o individuales de los/as trabajadores/as afectados/as.
- d) Coordinar y seguir el desarrollo de formación en prácticas de los/as alumnos/as que sean recibidos por las empresas en el marco de los acuerdos firmados a nivel sectorial o de empresas.
- e) Evaluar de manera continuada todas las actuaciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades, y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

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

También, en los términos de dicho IV Acuerdo Nacional de Formación Continua, constituyen la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua que estará constituida por ocho miembros, cuatro representantes de las empresas y cuatro representantes en total a distribuir entre UGT FICA PV y de CC.OO.

Artículo 56. Conciliación de la vida familiar y laboral

Las organizaciones firmantes del presente convenio garantizarán el derecho de igualdad y no discriminación y

difundirán la legislación vigente relativa a la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, en la que se reconocen los derechos que a continuación se reseñan:

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

CAPÍTULO IX Derechos sindicales

Artículo 57. Derechos sindicales

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

Los delegados/as de personal y miembros de Comité de Empresa podrán acumular, en una bolsa anual, las horas sindicales y delegar en uno/a o varios/as delegados/as el disfrute de las mismas. Tanto la acumulación como el reparto y disfrute deberá comunicarse a la empresa con la antelación suficiente que permita efectuar los ajustes de los cuadrantes de servicio. La acumulación de las horas deberá hacerse por años.

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

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

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

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

CAPÍTULO X Prevención de riesgos laborales

Artículo 58. Seguridad e higiene

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

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

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

La Comisión no excederá de ocho personas miembro, cuatro de ellas en representación de los/as trabajadores/as, cuatro en representación de las empresas, y un/a médico/a especialista, con voz, pero sin voto, nombrado de mutuo acuerdo por las partes.

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

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

1. Promover la observancia de las disposiciones legales vigentes para la prevención de los riesgos profesionales en las Estaciones de Servicio.
2. Prestar asesoramiento a las empresas para evitar y/o reducir los riesgos que atenten a la integridad física y salud de los/as trabajadores/as.
3. Dar a conocer las normas y procedimientos que en materia de seguridad e higiene dicten los organismos especializados en esta materia.
4. Ser informado sobre los resultados estadísticos de los reconocimientos médicos que realicen en este sector.

Artículo 59. Penosidad

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

En cumplimiento del deber de coordinación de actividades preventivas, las empresas vigilarán que las

encargadas de realizar estos trabajos lo hagan con las debidas condiciones de seguridad.

Artículo 60. Salud laboral

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

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

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

Primero. Turno de trabajo diurno (según convenio).

A) Conexión con centrales de alarma.

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

B) Circuito de vídeo grabación.

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

Segundo. Turno de trabajo nocturno (según convenio)

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

1. Servicio de vigilante de seguridad.
2. Como mínimo se emplearán dos personas por turno.
3. Recinto de seguridad para caja de cobro nocturno.

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

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

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

Entre la posición del/de la cliente/a y el/la expendedor/a existirá un vidrio de seguridad resistente a arma corta, de ancho mínimo de 7,5 cm que proteja de un hipotético disparo perpendicular en la zona de trabajo. Dicho

vidrio se sostendrá sobre un muro de mampostería de hormigón o ladrillo macizo de 15 cm de anchura.

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

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

No procederán tales restricciones cuando la estación cuente con dos o más 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. Dado el riesgo que para la seguridad y salud de las personas trabajadoras suponen los atracos y asaltos en las estaciones de servicio, las empresas dispondrán, dentro de sus planes de formación en seguridad y salud contenidos específicos respecto al procedimiento a seguir en caso de atraco.

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

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

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

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

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

A tal efecto, las empresas, al objeto de establecer un entorno laboral libre de comportamientos indeseados de naturaleza sexual o moral realizarán un seguimiento de estos hechos, si suceden, dando una respuesta eficaz, adoptando las medidas oportunas y, entre otras, procediendo a la apertura del correspondiente expediente informativo. Así mismo, junto con la representación legal de las personas trabajadoras, procurará la creación de procedimientos de actuación con la finalidad de evitar que se produzcan tales situaciones.

El procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia del acoso ante el/la empresario/a. Los hechos se pondrán en conocimiento inmediato de la representación legal de las personas trabajadoras, si así lo solicitase el trabajador o trabajadora afectada, pudiendo ser canalizadas estas quejas a través de tales representantes.

En el expediente informativo que se abra encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad, en su caso, de los mismos, para lo que se articularan medidas a tal efecto.

En el expediente informativo tendrán audiencia todas las personas interesadas, y se practicarán cuantas diligencias puedan considerarse procedentes a la elucidación de los hechos.

Durante este proceso, que será sustanciado en el más breve plazo posible, todos/as los/as actuantes guardarán absoluta confidencialidad y reserva a fin de evitar que ello afecte a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La comisión paritaria del convenio queda facultada para adecuar esta disposición a la normativa, tanto legal como convencional, que sobrevenga en esta materia y a velar por el cumplimiento de la misma.

Artículo 63. Violencia de genero

En los supuestos de personas víctimas de violencia de género, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Para que las personas trabajadoras víctimas conozcan y puedan ejercer los derechos que la Ley establece, deberán acreditar tal situación ante el/la empresario/a en la forma establecida legalmente, es decir, mediante la orden de protección dictada por el/la Juez/a a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

La empresa, una vez conocida la situación, facilitarán a la trabajadora en los supuestos que aparecen en la citada Ley a propuesta de esta y que son, entre otros:

- a) Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
- b) Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o puesto de trabajo equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.
- c) Suspensión temporal del contrato de trabajo en los términos condiciones establecidos legalmente.
- d) Las ausencias debidas o motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, no computarán como faltas de asistencia a efectos de los previsto en el apartado d, del artículo 52 ET.

Artículo 64. Drogodependencia

Las parte firmantes del presente convenio acuerdan que en el seno de la comisión Paritaria se trataran las consecuencias del alcoholismo y demás drogadicciones en el desempeño profesional y sus consecuencias disciplinarias, al objeto de determinar medidas paliativas, fijando criterios en concepto de habitualidad y repercusión en la asistencia y realización del trabajo.

CAPÍTULO XI Igualdad, conciliación, integración y diversidad

Artículo 65. Igualdad, conciliación, integración y diversidad

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

Para su consecución, acuerdan establecer las siguientes directrices:

- Las ofertas de empleo se redactarán de forma que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.
- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad, se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.
- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras a

tiempo completo, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

- El encuadramiento profesional deberá garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.
- La igualdad de remuneración por razón de sexo en los términos previstos en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.
- La promoción, en materia de formación, del principio de igualdad de oportunidades en las acciones formativas.
- La promoción de la formación y sensibilización específica para empresas y personas trabajadoras en materia de diversidad.
- Los Planes de igualdad realizados en las empresas conforme lo establecido en la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, serán publicados y registrados en el Registro de Planes de Igualdad de las empresas.

Artículo 66. Igualdad de trato y oportunidades

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

- Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, según la legislación vigente, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- Constituir una Comisión Sectorial por la Igualdad a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

CAPÍTULO XII Régimen de faltas y sanciones

Artículo 67. Faltas y sanciones

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

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

Artículo 68. Faltas leves

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso no justificado superior a 5 minutos e inferior

a 30 en el horario de entrada, hasta tres en un mes o treinta días naturales.

2. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros/as de trabajo, será considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
6. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser considerados como graves o muy graves.
8. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para la persona ni para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias serán considerada como grave o muy grave según los casos.
9. Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares sin autorización, salvo que hubiese motivos de urgencia o de necesidad imperiosa.
10. Falta de aseo y limpieza personal.
11. La inobservancia de la uniformidad.

Artículo 69. Faltas graves

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de un mes.
2. Las ausencias, sin causa justificada, por dos días, durante un periodo de un mes.
3. No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, hacienda o instituciones de previsión. La falta maliciosa de estos datos se considerara como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.
5. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.
6. Simular la presencia de otra persona trabajadora en la empresa mediante cualquier forma.
7. La simulación de enfermedad o accidente.
8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
9. La imprudencia en el trabajo que, si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
10. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
11. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre natural, cuando haya sanción por escrito de la empresa.
12. No advertir e instruir adecuadamente a otras personas trabajadoras sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.

13. Abastecer a un vehículo con el motor en marcha o con las luces encendidas.
14. La desobediencia a sus superiores/as en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.
15. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
16. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.
17. No informar con la debida diligencia a la Jefatura, a la empresa, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.
18. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, maquinas, herramientas e instalaciones que la persona trabajadora utilice.
19. El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad de la persona trabajadora) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo, salvo que hubiese motivos de urgencia o de necesidad imperiosa.
20. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.
21. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, cuando esto tenga consecuencias negativas para la estación (denuncias, quejas, etc.).
22. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los/as compañeros/as de trabajo, sin la debida autorización de los/as interesados/as.

Artículo 70. Faltas muy graves

Se consideraran faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de 6 meses, o 20 durante un año.
2. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la apropiación indebida, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros/as de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional en cualquier lugar.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.
5. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor/a, aun cuando estos hayan sido cometidos fuera de la empresa y, en todo caso, la de duración superior a 6 años, dictada por los tribunales de justicia.
6. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.
7. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
8. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de esta de obligada reserva.
9. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los/as superiores/as,

compañeros/as o subordinados/as, familiares de cualquiera de ellos/as, a la propia empresa o a la clientela, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio.

10. Dedicarse a actividades que implique competencia hacia la empresa.
11. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u ordenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para el personal o daños para las instalaciones.
12. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables serio peligro para las empresas.
13. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.
14. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
16. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses.
17. La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o en treinta días naturales.
18. La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.
19. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.
20. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
21. La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas, incluidas las informáticas (equipos informáticos, internet, correo electrónico, etc.) de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo caso se considerara incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la Empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. Asimismo, el uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación.
22. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.
23. Fumar en cualquier lugar del recinto de la instalación.
24. El uso el teléfono móvil en zonas no permitidas.
25. Incumplimiento de las medidas de seguridad en las descargas.
26. Consumir alcohol y otras sustancias no permitidas en tiempo de trabajo.
27. El originar frecuentes riñas y pendencias con los/as compañeros/as de trabajo.

Artículo 71. Abuso de autoridad

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

Artículo 72. Graduación de las sanciones

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

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

1) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

2) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

3) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 días hasta 3 meses.
- Traslado forzoso a otra localidad, sin derecho a indemnización alguna.
- Despido.

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

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

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. En el supuesto de que una futura disposición legal bien de carácter estatal o autonómica, o resolución de la autoridad laboral, jurisdicción social, o cualquier otro órgano competente, modifique, altere, o no apruebe alguna norma del presente texto, y a juicio de las partes el contenido esencial de algún punto de lo pactado en el presente convenio, quedará desvirtuado, cualquiera de las partes podrá denunciar tal circunstancia dentro del mes siguiente a la publicación o notificación de dicha resolución, en cuyo caso se insta a la Comisión Mixta de interpretación y seguimiento del Convenio a que se reúnan con carácter de urgencia, con la finalidad de renegociar las materias o contenidos afectados en el presente convenio por dichas disposiciones legales o resoluciones judiciales o administrativas.

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

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

Tercera. Al objeto de adaptar el sistema de clasificación de los empleados/as, se establece la siguiente equiparación de las antiguas categorías a los nuevos grupos:

Grupo I. Personal técnico y administrativo:

Subgrupo 1. Personal técnico titulado y no titulado

Subgrupo 2. Personal administrativo:

Jefe/a administrativo/a

Oficial administrativo/a 1. ^a

Oficial administrativo/a 2. ^a

Auxiliar administrativo/a
Aspirante administrativo/a
Grupo II. Personal operario especialista:
Encargado/a general
Encargado/a de turno
Mecánico/a especialista
Expendedor/a / vendedor/a
Engrasador/a
Montador/a de neumáticos
Operario/a de lavado
Conductor/a
Grupo III. Personal subalterno:
Personal de vigilancia
Personal de limpieza
Almacenero/a
Cobrador/a
Ordenanza
Botones

ANEXO I.- Tabla salarial 2022

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

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

ANEXO II.- Tabla salarial 2023 (Inicial)

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

ANEXO III.- Recibo de finiquito para EESS

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

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

P/P Verano.....

P/P Navidad.....

P/P Beneficios.....

Otros.....

Total bruto.....

Retención IRPF.....

Total líquido.....

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

En su caso representante del trabajador/a

Fdo.....

DNI.....

REVISIÓN SALARIAL (DOGV Núm. 9912 / 09.08.2024)

RESOLUCIÓN de 2 de julio de 2024, del Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de estaciones de servicio de la Comunitat Valenciana, al objeto de proceder a la actualización de las tablas salariales.

Vista el acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de estaciones de servicio de la Comunitat Valenciana (código de Convenio 80000185011992), suscrito por la comisión paritaria, estando integrada la misma, de una parte, por la Federación Mediterránea de Estaciones de Servicio (FEDMES) y, de otra, por la parte social, compuesta por la Confederación sindical de comisiones obreras del país valenciano (CCOO PV) y por la Unión general de trabajadores del país valenciano (UGT-PV), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en los artículo 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, de acuerdo con el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, con el artículo 17.o) del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo y con el artículo 28.3.j) de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y

Empleo,
RESUELVE.

Primero.

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

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

ACTA 02/2024 DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE ESTACIONES DE SERVICIO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.

Asistentes	
Industria CC.OO. PV	FEDMES
Manuel Abad Llorens	Venerio Prieto Guardiola
José Vicente Garcés López	Salvador Gil Alcayde
FICA UGT PV	Marta Lapuerta Arnau
Roberto Mora Delgado	Pere Anrubia (asesor)

En València, siendo las 12:30 horas del día 11 de junio de 2024, en los locales de la Federación Mediterránea de Estaciones de Servicio, sitos en la calle Gascó Oliag, núm. 6, de València-46010, se reúnen las personas relacionadas en el encabezamiento, al objeto de elaborar las tablas definitivas de 2023 y provisionales de 2024 con arreglo a lo previsto en el artículo 28 del vigente Convenio colectivo de estaciones de servicio de la Comunitat Valenciana, publicado en el DOGV de 3.04.2024.

Con la moderación de Venerio Prieto, se ratifica por ambas partes las tablas salariales para el año 2023, así como de la tabla salarial inicial para el año 2024, que constan como anexo de la presente acta, dejando constancia, respecto a la aplicación de lo previsto en el artículo 32 del convenio colectivo, relativo al plus de domingos y festivos, de la discrepancia existente entre las partes:

Por la representación sindical se interpreta que la retribución del domingo y del festivo es la establecida en el artículo 32 del Convenio, en su completa literalidad, es decir:

«Cuando el trabajo se preste en festivos y domingos se remunerarán con un plus, por jornada trabajada, o la parte proporcional de las horas trabajadas, independientemente de los descansos semanales o compensaciones que legalmente procedan. Se entiende por festivos, los catorce días señalados en el calendario laboral anual».

Y, por consiguiente:

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

Por la representación empresarial se interpreta que la retribución del domingo y del festivo es la establecida en el primer párrafo del artículo 32 y en el anexo I del Convenio colectivo publicado en el DOGV de 3.04.2024: cuando el trabajo se preste en festivos y domingos se remunerarán con un plus de 6,66 euros brutos, por jornada trabajada, o la parte proporcional de las horas trabajadas, aplicándose la previsión del segundo párrafo del artículo 32 del Convenio colectivo cuando el trabajo que se preste en festivos y domingos suponga la realización de horas extraordinarias.

Y sin más asuntos que tratar, finaliza la reunión a las 13:30 horas, y se procede a la firma de la presente acta en el lugar y fecha indicados, por parte de un representante por cada una de las organizaciones legitimadas, tal y como dispone el artículo 88.5 del Estatuto de los Trabajadores, facultándose al asesor de la representación

empresarial a efectuar los trámites para su registro ante la autoridad laboral.

ANEXO I

Tabla salarial actualizada para el periodo comprendido entre 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023

GRUPO I - Personal Técnico y Administrativo

Subgrupo 1. Personal técnico

Técnico/a Titulado/a 1.571,25 €

Subgrupo 2.- Personal Administrativo

Jefe/a Administrativo/a 1.437,00 €

Oficial/a Administrativo/a 1ª 1.361,48 €

Oficial/a Administrativo/a 2ª 1.284,34 €

Auxiliar Administrativo/a 1.244,05 €

GRUPO II - Personal Operario

Subgrupo 1.- Personal Operario Especialista

Encargado/a General 1.571,25 €

Encargado/a de Turno 45,40 €

Mecánico/a Especialista 40,75 €

Expendedor/a / Vendedor/a 40,08 €

Engrasador/a 40,08 €

Montador/a de neumáticos 40,08 €

Operario/a de lavado 40,08 €

Conductor/a 40,08 €

Subgrupo 3.- Personal subalterno

Personal vigilancia 39,84 €

Personal limpieza 38,68 €

Almacenero/a 39,84 €

Cobrador/a 41,47 €

Ordenanza 39,16 €

Botones 36,12 €

OTROS CONCEPTOS (2023 ACTUALIZADO)

Complemento Nocturnidad: 11.41 €

Complemento Nochebuena y Nochevieja: 60 €

Plus distancia: 0.14 €/km

Artículo 32: según acta de la Comisión Paritaria de 11/06/2024

Complemento Expendedor/a Vendedor/a: 662.51 €

ANEXO II

Tabla salarial inicial para el periodo comprendido entre 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024, del convenio colectivo de estaciones de servicio de la comunidad valenciana, con vigencia 2022-2025.

GRUPO I - Personal Técnico y Administrativo

Subgrupo 1. Personal técnico

Técnico/a Titulado/a 1.602,68 €

Subgrupo 2.- Personal Administrativo

Jefe/a Administrativo/a 1.465,74 €

Oficial/a Administrativo/a 1ª 1.388,71 €

Oficial/a Administrativo/a 2ª 1.310,03 €

Auxiliar Administrativo/a 1.268,93 €

GRUPO II - Personal Operario

Subgrupo 1.- Personal Operario Especialista

Encargado/a General 1.602,68 €

Encargado/a de Turno 46,31 €

Mecánico/a Especialista 41,57 €

Expendedor/a / Vendedor/a 40,88 €

Engrasador/a 40,88 €

Montador/a de neumáticos 40,88 €

Operario/a de lavado 40,88 €

Conductor/a 40,88 €

Subgrupo 3.- Personal subalterno

Personal vigilancia 40,64 €

Personal limpieza 39,45 €

Almacenero/a 40,64 €

Cobrador/a 42,30 €

Ordenanza 39,94 €

Botones 37,80 €

OTROS CONCEPTOS (2024 INICIAL)

Complemento Nocturnidad: 11.64 €

Complemento Nochebuena y Nochevieja: 60 €

Plus distancia: 0.14 €/km

Artículo 32: según acta de la Comisión Paritaria de 11/06/2024

Complemento Expendedor/a Vendedor/a: 675.76 €

REVISIÓN SALARIAL (DOGV Número 10059 / 04-03-2025)

RESOLUCIÓN de 13 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de estaciones de servicio de la Comunitat Valenciana, al objeto de proceder a la actualización de las tablas salariales.

Vista el acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de estaciones de servicio de la Comunitat Valenciana (código de Convenio 80000185011992), suscrito por la comisión paritaria, estando integrada la

misma, de una parte, por la Federación mediterránea de estaciones de servicio (FEDMES) y, de otra, por la parte social, compuesta por la Confederación sindical de comisiones obreras del país valenciano (CCOO PV) y por la Unión general de trabajadores del país valenciano (UGT-PV), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), en el artículo 2.1.a) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, de acuerdo con el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, con el artículo 20 del Decreto 166/2024, de 12 de noviembre, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo y con el artículo 28.3.j) de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo,

RESUELVO

Primero

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

Segundo

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

ACTA 01/2025 DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE ESTACIONES DE SERVICIO DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Asistentes

Industria CC.OO. PV

FEDMES

Manuel Abad Llorens

Salvador Gil Alcayde

José Vicente Garcés López

Venerio Prieto Guardiola

FICA UGT PV

Marta Lapuerta Arnau

Eleuterio Fernández Lozano

Pere Anrubia (asesor)

Roberto Mora Delgado

En València, siendo las 12:00 horas del día 28 de enero de 2025, en los locales de la Federación Mediterránea de Estaciones de Servicio, sitos en la calle Gascó Oliag, n.º 6, de València-46010, se reúnen las personas relacionadas al margen, al objeto de elaborar las tablas definitivas de 2024 y provisionales de 2025 de acuerdo con lo previsto en el vigente Convenio colectivo de estaciones de servicio de la Comunitat Valenciana, publicado

en el DOGV de 3.04.2024.

Se inicia la reunión con la moderación de Eleuterio Fernández, y ambas partes, en el cumplimiento de lo previsto en el artículo 28 del convenio colectivo, elaboran las tablas salariales definitivas para el año 2024, así como de la tabla salarial inicial para el año 2025, resultando los anexos que se adjuntan a la presente acta.

Respecto a las previsiones del artículo 32 del convenio colectivo, relativo al plus de festivos y domingos, en cumplimiento de lo acordado el 2/10/2024 en el Expediente PMV-171/2024 seguido ante el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana, se hace constar que con efectos desde 01/08/2024 el mencionado artículo quedó redactado en los siguientes términos:

Artículo 32. Plus de festivos y domingos

1. El trabajo que se preste en festivo se remunerará con un complemento de 45,00 euros por jornada trabajada, o la parte proporcional a las horas trabajadas. Se entienden por «festivos» los catorce días señalados en el calendario laboral anual.
2. Cuando el trabajo se preste en domingo, se remunerará con un plus de 10,50 euros por jornada trabajada, o la parte proporcional de las horas trabajadas, independientemente de los descansos semanales o compensaciones que legalmente procedan.
3. Las horas extraordinarias realizadas en los períodos correspondientes al descanso semanal programado o a los festivos, se compensarán con arreglo a lo dispuesto en el artículo 47 del Real decreto 2001/1983, de 28 de julio.

4. Vigencia específica

- 4.1. La vigencia de lo previsto en el presente artículo, negociado al amparo de lo previsto en el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores, se iniciará el 1/08/2024, finalizando con los mismos efectos y régimen que el resto de previsiones del convenio colectivo.
- 4.2. Durante el período de vigencia anterior al 01/08/2024, el trabajo que se preste en festivos y domingos se remunerará con un plus, por jornada trabajada, o la parte proporcional de las horas trabajadas, independientemente de los descansos semanales o compensaciones que legalmente procedan, entendiéndose por festivos, los catorce días señalados en el calendario laboral anual, cuyo importe será de 6,66 €.

Y sin más asuntos que tratar, finaliza la reunión a las 13:30 horas, y se procede a la firma de la presente acta en el lugar y fecha indicados, por parte de un representante por cada una de las organizaciones legitimadas, tal y como dispone el artículo 88.5 del Estatuto de los Trabajadores. Se faculta a Pedro Javier Anrubia Gandia, colegiado ICAV 8.061, para llevar a cabo los trámites oportunos ante la autoridad laboral para su registro y depósito.

ANEXO I

Tabla salarial 2024 (Valores definitivos)

GRUPO I Personal técnico y administrativo	
Subgrupo 1. Personal técnico	
Técnico titulado	1.604,28
Subgrupo 2. Personal administrativo	-
Jefe/a administrativo	1.467,21
Oficial administrativo 1ª	1.390,10
Oficial administrativo 2ª	1.311,34
Auxiliar administrativo	1.270,20
GRUPO II Personal operario	-
Subgrupo 1. Personal operario especialista	-
Encargado/a general	1.604,28
Encargado/a de turno	46,36
Mecánico/a especialista	41,61
Expendedor/a / vendedor/a	40,92
Engrasador/a	40,92
Montador/a de neumáticos	40,92
Operario/a de lavado	40,92
Conductor/a	40,92
Subgrupo 1. Personal subalterno	-
Personal vigilancia	40,68

Personal limpieza	39,49
Almacenero/a	40,68
Cobrador/a	42,34
Ordenanza	39,98
Botones	37,84
Complemento nocturnidad:	11,65
Complemento nochebuena y Nochevieja:	60,00
Plus distancia (Euros/km.):	0,14
Complemento expendedor vendedor (anual):	676,44
Plus Domingos y festivos hasta el 31/7/24	6,66
Plus Domingos a partir del 1/8/24	10,50
Plus Festivos a partir del 1/8/24	45,00

ANEXO II
Tabla salarial 2025 (Valores iniciales)

GRUPO I Personal técnico y administrativo	
Subgrupo 1. Personal técnico	
Técnico titulado	1.628,34
Subgrupo 2. Personal administrativo	
Jefe/a administrativo	1.489,22
Oficial administrativo 1ª	1.410,95
Oficial administrativo 2ª	1.331,01
Auxiliar administrativo	1.289,25
GRUPO II Personal operario	
Subgrupo 1. Personal operario especialista	
Encargado/a general	1.628,34
Encargado/a de turno	47,06
Mecánico/a especialista	42,23
Expendedor/a / vendedor/a	41,53
Engrasador/a	41,53
Montador/a de neumáticos	41,53
Operario/a de lavado	41,53
Conductor/a	41,53
Subgrupo 1. Personal subalterno	
Personal vigilancia	41,29
Personal limpieza	40,08
Almacenero/a	41,29
Cobrador/a	42,98
Ordenanza	40,58
Botones	38,41
Complemento nocturnidad:	11,82
Complemento nochebuena y Nochevieja:	60,00
Plus distancia (Euros/km.):	0,14
Complemento expendedor vendedor (anual):	686,58
Plus Domingos	10,50
Plus Festivos	45,00

València, 13 de febrero de 2025

Andrés Lluch Figueres
Director general de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE ESTACIONES DE SERVICIO DE LA COMUNITAT VALENCIANA		
CONVENIO COLECTIVO (DOGV Núm. 8693 / 09.12.2019)		
Artículo 25. Complemento de antigüedad		
2.º Por el cuatrienio	36,06	euros
... y por cada quinquenio	42,07	euros mensuales
4.º ... Por cada uno de los bienios	18,03	euros
Artículo 26. Nocturnidad		
... en cuantía de	45	euros, ... noche de los días 24 o 31 de diciembre (Nochebuena o Nochevieja)
Artículo 30. Pagas extraordinarias	3	
Artículo 31. Plus refuerzo		
... complemento de	53	euros por turno completo realizado
y de	28	euros por medio de turno, ...
Artículo 33. Jornada de trabajo	1776	horas anuales
Artículo 38. Horas extraordinarias		
... incrementado en un	50%	respecto de la hora ordinaria, ...
REVISIÓN SALARIAL (DOGV Núm. 9098 / 02.06.2021)		

ANEXO I.- Tabla salarial para el periodo comprendido entre 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2021		
Grupo I - Personal técnico y administrativo		
Subgrupo 1. Personal técnico		
Técnico titulado	1.399,17	
Subgrupo 2. Personal administrativo		
Jefe administrativo	1.279,62	
Oficial administrativo 1ª	1.212,37	
Oficial administrativo 2ª	1.143,68	
Auxiliar administrativo	1.107,81	
Grupo II - Personal operario		
Subgrupo 1. Personal operario especialista		
Encargado general	1.399,17	
Encargado de turno	40,42	
Mecánico especialista	36,29	
Expendedor / vendedor	35,69	
Engrasador	35,69	
Montador de neumáticos	35,69	
Lavador	35,69	
Conductor	35,69	
Subgrupo 2. Personal operario no especialista		
Mozo de EE.SS	35,48	
Pinche	31,22	
Aprendiz	31,22	
Subgrupo 3. Personal subalterno		
Guarda	35,48	
Personal limpieza	34,43	
Almacenero	35,48	
Cobrador	36,93	
Ordenanza	34,87	
Botones	31,22	

Complemento nocturnidad art. 26	10,67	
Complemento expendedor art. 27	619,45	
Plus festivos y domingos art. 28	6,37	
Plus de distancia art. 29	0,12	
Dietas y desplazamientos art. 39		
Media dieta	13,62	
Dieta completa	27,29	
Kilometraje	0,23	
REVISIÓN SALARIAL (DOGV Núm. 9326 / 27.04.2022)		
(Con CORRECCIÓN DE REVISIÓN SALARIAL (DOGV núm. 9476 de 23.11.2022))		
código convenio número	80000185011992	
TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2021		
GRUPO I - Personal técnico y administrativo		
Subgrupo 1. Personal técnico		
Técnico/a titulados	1.462,33	
Subgrupo 2. Personal administrativo		
Jefe/a administrativos	1.337,38	
Oficial/a administrativos 1ª	1.267,10	
Oficial/a administrativos 2ª	1.195,31	
Auxiliar administrativo/a	1.157,82	
GRUPO II - Personal operario		
Subgrupo 1. Personal operario especialista		
Encargado/a generales	1.462,33	
Encargado/a de turno	42,25	
Mecánico/a especialistas	37,92	
Expendedor/a - Vendedor/a	37,30	
Engrasador/a	37,30	

Montador/a de neumáticos	37,30	
Lavador/a	37,30	
Conductor/a	37,30	
Subgrupo 2. Personal operario no especialista		
Mozo/a de ES.SS	37,08	
Pinche	32,63	
Aprendiz	32,63	
Subgrupo 3. Personal subalterno		
Guarda	37,08	
Personal limpieza	35,99	
Almacenero/a	37,08	
Cobrador/a	38,60	
Ordenanza	36,44	
Botones	32,63	
Complemento nocturnidad art. 26	11,15	
Complemento expendedor art. 27	647,41	
Plus festivos y domingos art. 28	6,66	
Plus de distancia art. 29	0,13	
Dietas y desplazamientos art. 39		
Media dieta	14,24	
Dieta completa	28,52	
Kilometraje	0,24	
REVISIÓN SALARIAL (DOGV núm. 9660 - 11.08.2023)		
código	80000185011992	
ANEXO I.- TABLA SALARIAL 2022		
GRUPO I Personal técnico y administrativo		

Subgrupo 1. Personal técnico		
Técnico titulado	1.535,45	
Subgrupo 2. Personal administrativo		
Jefe/a administrativo	1.404,25	
Oficial administrativo 1ª	1.330,46	
Oficial administrativo 2ª	1.255,08	
Auxiliar administrativo	1.215,71	
GRUPO II Personal operario especialista		
Subgrupo 1. Personal operario especialista		
Encargado/a general	1.535,45	
Encargado/a de turno	44,36	
Mecánico/a especialista	39,82	
Expendedor/a / vendedor/a	39,17	
Engrasador/a	39,17	
Montador/a de neumáticos	39,17	
Operario/a de lavado	39,17	
Conductor/a	39,17	
Subgrupo 1. Personal subalterno		
Personal vigilancia	38,93	
Personal limpieza	37,79	
Almacenero/a	38,93	
Cobrador/a	40,53	
Ordenanza	38,26	
Botones	34,26	
Otros conceptos (2022)		
Complemento nocturnidad:	11,15	
Complemento nochebuena y Nochevieja:	48,41	
Plus distancia:	0,13	/km
Complemento expendedor vendedor:	647,41	
Plus domingos y festivos:	6,66	
\\\\\\		

CONVENIO COLECTIVO (DOGV núm. 9820 - 03.04.2024)		
código	80000185011992	
Artículo 29. Complemento de antigüedad		
cuatrienio	36,06	euros
quinquenio	42,07	euros mensuales
1 de enero de 1996 en una cantidad fija consolidada con el nombre de "Plus de Antigüedad", que será percibida ad personam por cada trabajador/a. Este Plus Salarial no será absorbible ni compensable		
Artículo 30. Nocturnidad		
Durante el año 2022:	11,15	euros
Durante el año 2023:	11,37	euros
Artículo 31. Complemento expendedor/a; vendedor/a		
Durante el año 2022:	647,41	euros
Durante el año 2023:	660,36	euros
Artículo 32. Plus de festivos y domingos		
horas trabajadas ... incrementadas en un	75%	
Artículo 33. Plus de distancia		
a	0,13	euros en 2022
y	0,14	euros el resto de los años de vigencia del convenio, por kilómetro de distancia

Artículo 34. Pagas extraordinarias		
Percibirán	3	tres gratificaciones extraordinarias
Paga de marzo:	Se abonará del 1 al 30 de marzo	De 30 días de salario base de convenio + antigüedad
Paga de verano:	Se abonará del 1 al 30 de junio	De 30 días de salario base de convenio + antigüedad
Paga de Navidad:	Se abonará del 1 al 20 de diciembre	De 30 días de salario base de convenio + antigüedad
Artículo 37. Jornada de trabajo		
será	1776	horas anuales de trabajo efectivo
Artículo 43. Horas extraordinarias		
incrementado en un	50%	respecto de la hora ordinaria
Artículo 44. Desplazamientos y dietas		
dieta	14,24	euros cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio
de	28,52	euros cuando realicen las dos comidas fuera, ambas cantidades durante la vigencia del presente convenio
Propio vehículo	0,24	euros por kilómetro recorrido
ANEXO I.- TABLA SALARIAL 2022		

GRUPO I - Personal técnico y administrativo		
Subgrupo 1. Personal técnico		
Técnico titulado	1.535,45	
Subgrupo 2. Personal administrativo		
Jefe/a administrativo	1.404,25	
Oficial administrativo 1ª	1.330,46	
Oficial administrativo 2ª	1.255,08	
Auxiliar administrativo	1.215,71	
GRUPO II - Personal operario		
Subgrupo 1. Personal operario especialista		
Encargado/a general	1.535,45	
Encargado/a de turno	44,36	
Mecánico/a especialista	39,82	
expendedor/a / vendedor/a	39,17	
Engrasador/a	39,17	
Montador/a de neumáticos	39,17	
Operario/a de lavado	39,17	
Conductor/a	39,17	
Subgrupo 2. Personal subalterno		
Personal vigilancia	38,93	
Personal limpieza	37,79	
Almacenero/a	38,93	
Cobrador/a	40,53	
Ordenanza	38,26	
Botones	34,26	
Otros conceptos (2022)		
Complemento nocturnidad:	11,15	
Complemento Nochebuena y Nochevieja:	48,41	
Plus distancia:	0,13	/km
Complemento expendedor/a vendedor/a:	647,41	
Plus domingos y festivos:	6,66	
ANEXO II.- TABLA SALARIAL 2023 (INICIAL)		

GRUPO I - Personal técnico y administrativo		
Subgrupo 1. Personal técnico		
Técnico titulado	1.566,16	
Subgrupo 2. Personal administrativo		
Jefe/a administrativo	1.432,34	
Oficial administrativo 1ª	1.357,07	
Oficial administrativo 2ª	1.280,18	
Auxiliar administrativo	1.240,02	
GRUPO II - Personal operario		
Subgrupo 1. Personal operario especialista		
Encargado/a general	1.566,16	
Encargado/a de turno	45,25	
Mecánico/a especialista	40,62	
Expendedor/a / vendedor/a	39,95	
Engrasador/a	39,95	
Montador/a de neumáticos	39,95	
Operario/a de lavado	39,95	
Conductor/a	39,95	
Subgrupo 2. Personal subalterno		
Personal vigilancia	39,71	
Personal limpieza	38,55	
Almacenero/a	39,71	
Cobrador/a	41,34	
Ordenanza	39,03	
Botones	36,00	
Otros conceptos (2023 inicial)		
Complemento nocturnidad:	11,37	
Complemento Nochebuena y Nochevieja:	60,00	
Plus distancia:	0,14	/km
Complemento expendedor/a vendedor/a:	660,36	

REVISIÓN SALARIAL (DOGV Núm. 9912 / 09.08.2024)		
código	80000185011992	
ANEXO I.- TABLA SALARIAL ACTUALIZADA PARA EL PERIODO COMPRENDIDO		
ENTRE 1 DE ENERO DE 2023 Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2023		
GRUPO I - Personal Técnico y Administrativo		
Subgrupo 1. Personal técnico		
Técnico/a Titulado/a	1.571,25	
Subgrupo 2.- Personal Administrativo		
Jefe/a Administrativo/a	1.437,00	
Oficial/a Administrativo/a 1ª	1.361,48	
Oficial/a Administrativo/a 2ª	1.284,34	
Auxiliar Administrativo/a	1.244,05	
GRUPO II - Personal Operario		
Subgrupo 1.- Personal Operario Especialista		
Encargado/a General	1.571,25	
Encargado/a de Turno	45,40	
Mecánico/a Especialista	40,75	
Expendedor/a / Vendedor/a	40,08	
Engrasador/a	40,08	
Montador/a de neumáticos	40,08	
Operario/a de lavado	40,08	
Conductor/a	40,08	
Subgrupo 3.- Personal subalterno		
Personal vigilancia	39,84	
Personal limpieza	38,68	
Almacenero/a	39,84	
Cobrador/a	41,47	

Ordenanza	39,16	
Botones	36,12	
OTROS CONCEPTOS (2023 ACTUALIZADO)		
Complemento Nocturnidad:	11,41	
Complemento Nochebuena y Nochevieja:	60,00	
Plus distancia:	0,14	/km
Artículo 32: según acta de la Comisión Paritaria de 11/06/2024		
Complemento Expendedor/a Vendedor/a:	662,51	
ANEXO II.- TABLA SALARIAL INICIAL PARA EL PERIODO COMPRENDIDO		
ENTRE 1 DE ENERO DE 2024 Y EL 31 DE DICIEMBRE DE 2024		
GRUPO I - Personal Técnico y Administrativo		
Subgrupo 1. Personal técnico		
Técnico/a Titulado/a	1.602,68	
Subgrupo 2.- Personal Administrativo		
Jefe/a Administrativo/a	1.465,74	
Oficial/a Administrativo/a 1ª	1.388,71	
Oficial/a Administrativo/a 2ª	1.310,03	
Auxiliar Administrativo/a	1.268,93	
GRUPO II - Personal Operario		
Subgrupo 1.- Personal Operario Especialista		
Encargado/a General	1.602,68	
Encargado/a de Turno	46,31	
Mecánico/a Especialista	41,57	
Expendedor/a / Vendedor/a	40,88	
Engrasador/a	40,88	
Montador/a de neumáticos	40,88	
Operario/a de lavado	40,88	
Conductor/a	40,88	
Subgrupo 3.- Personal subalterno		
Personal vigilancia	40,64	

Personal limpieza	39,45	
Almacenero/a	40,64	
Cobrador/a	42,30	
Ordenanza	39,94	
Botones	37,80	
OTROS CONCEPTOS (2024 INICIAL)		
Complemento Nocturnidad:	11,64	
Complemento Nochebuena y Nochevieja:	60,00	
Plus distancia:	0,14	/km
Artículo 32: según acta de la Comisión Paritaria de 11/06/2024		
Complemento Expendedor/a Vendedor/a:	675,76	
REVISIÓN SALARIAL (DOGV Número 10059 / 04-03-2025)		
código	80000185011992	
Artículo 32. Plus de festivos y domingos		
festivo	45,00	euros por jornada trabajada
domingo	10,50	euros por jornada trabajada
vigencia anterior al 01/08/2024:		
festivos y domingos	6,66	por jornada trabajada
ANEXO I.- Tabla salarial 2024 (Valores definitivos)		
GRUPO I Personal técnico y administrativo		
Subgrupo 1. Personal técnico		

Técnico titulado	1.604,28	
Subgrupo 2. Personal administrativo -		
Jefe/a administrativo	1.467,21	
Oficial administrativo 1ª	1.390,10	
Oficial administrativo 2ª	1.311,34	
Auxiliar administrativo	1.270,20	
GRUPO II Personal operario -		
Subgrupo 1. Personal operario especialista -		
Encargado/a general	1.604,28	
Encargado/a de turno	46,36	
Mecánico/a especialista	41,61	
Expendedor/a / vendedor/a	40,92	
Engrasador/a	40,92	
Montador/a de neumáticos	40,92	
Operario/a de lavado	40,92	
Conductor/a	40,92	
Subgrupo 1. Personal subalterno -		
Personal vigilancia	40,68	
Personal limpieza	39,49	
Almacenero/a	40,68	
Cobrador/a	42,34	
Ordenanza	39,98	
Botones	37,84	
Complemento nocturnidad:	11,65	
Complemento nochebuena y Nochevieja:	60,00	
Plus distancia (Euros/km.):	0,14	
Complemento expendedor vendedor (anual):	676,44	
Plus Domingos y festivos hasta el 31/7/24	6,66	
Plus Domingos a partir del 1/8/24	10,50	
Plus Festivos a partir del 1/8/24	45,00	
ANEXO II.- Tabla salarial 2025 (Valores iniciales)		

GRUPO I Personal técnico y administrativo		
Subgrupo 1. Personal técnico		
Técnico titulado	1.628,34	
Subgrupo 2. Personal administrativo		
Jefe/a administrativo	1.489,22	
Oficial administrativo 1ª	1.410,95	
Oficial administrativo 2ª	1.331,01	
Auxiliar administrativo	1.289,25	
GRUPO II Personal operario		
Subgrupo 1. Personal operario especialista		
Encargado/a general	1.628,34	
Encargado/a de turno	47,06	
Mecánico/a especialista	42,23	
Expendedor/a / vendedor/a	41,53	
Engrasador/a	41,53	
Montador/a de neumáticos	41,53	
Operario/a de lavado	41,53	
Conductor/a	41,53	
Subgrupo 1. Personal subalterno		
Personal vigilancia	41,29	
Personal limpieza	40,08	
Almacenero/a	41,29	
Cobrador/a	42,98	
Ordenanza	40,58	
Botones	38,41	
Complemento nocturnidad:	11,82	
Complemento nochebuena y Nochevieja:	60,00	
Plus distancia (Euros/km.):	0,14	
Complemento expendedor vendedor (anual):	686,58	
Plus Domingos	10,50	
Plus Festivos	45,00	