

Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

RESOLUCIÓ de 20 de maig de 2010, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni Col·lectiu d'Estacions de Servici de la Comunitat Valenciana (Codi núm. 8000185). [2010/6678]

Vist el text del Conveni Col·lectiu d'Estacions de Servici de la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Negociadora el dia 4 de març de 2010, que està integrada, de part empresarial, per representants de la Federació Mediterrània d'Estacions de Servici de la Comunitat Valenciana, i de part dels treballadors per representants dels sindicats FITEQA-CC OO i FIA-UGT, d'acord amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, d'acord amb les competències que té transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, resol:

Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i que siga dipositat el text original del conveni.

Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 20 de maig de 2010.– El director general de Treball Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

CONVENI COL·LECTIU D'ESTACIONES DE SERVICIO DE LA COMUNITAT VALENCIANA 2006-2008

València, 2010

CAPÍTOL I ÀMBIT D'APLICACIÓ

Article 1. Àmbit funcional

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

1. Es consideren empreses incloses:

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

2. Es consideren com a treballadors inclosos, els que amb este caràcter presten els seus servicis en les empreses anteriorment indicades.

Article 2. Àmbit territorial

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

Article 3. Àmbit personal

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

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

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

RESOLUCIÓN de 20 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y la publicación del Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana (Código 8000185). [2010/6678]

Visto el texto del Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio de la Comunidad Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora el día 4 de marzo de 2010, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de la Federación Mediterránea de Estaciones de Servicio, y de parte de los trabajadores, por representantes de los sindicatos FITEQA-CC OO y FIA-UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del convenio.

Segundo

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

Valencia, 20 de mayo de 2010.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

CONVENIO COLECTIVO DE ESTACIONES DE SERVICIO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA 2009-2010

Valencia, 2010

CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito funcional

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

1. Se consideran empresas incluidas:

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

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

Artículo 2. Ámbito territorial

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

Artículo 3. Ámbito personal

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

No será de aplicación este Convenio a las personas cuya actividad se limite pura y simplemente al desempeño de cargo de consejero en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y a los que desempeñen en las empresas cargos de Alta Dirección, Alto Gobierno

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

Article 4. Àmbit temporal

1. Entrada en vigor

El present conveni entrarà en vigor a partir de l'endemà de la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, a excepció del que preveu la disposició addicional primera; i continuarà en vigor fins que se'n signe un altre.

Els efectes econòmics del conveni, llevat d'aquells per als quals s'establisca una data concreta d'entrada en vigor, o es dispose una altra cosa, es retrotrauran a l'1 de gener de 2009.

2. Duració

La duració del conveni serà de dos anys, el període comprés és des de l'1 de gener de 2009 fins al 31 de desembre de 2010.

3. Pròrroga

En el cas que cap de les parts legitimades denuncie el conveni amb trenta dies d'antelació a la data de la seua caducitat, s'entendrà tàcitament prorrogat any a any, i així successivament.

4. Denúncia

La denúncia del conveni podrà efectuar-se per qualsevol de les parts que hi intervenen, sempre que s'efectue amb una antelació mínima de trenta dies naturals respecte de la data d'acabament de la seua vigència, bé siga la inicial o la de les seues pròrrogues successives.

Article 5. Garanties personals

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

Article 6. Vinculació a la totalitat

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

Article 7. Comissió Mixta d'Interpretació i Seguiment del Conveni

Es constituïx una Comissió Mixta d'Interpretació i Seguiment del Conveni de caràcter paritari (empresaris i treballadors). En conseqüència, en formaran part vuit membres de la Federació d'Estacions de Servei del Mediterrani, quatre membres de FITEQA de CC OO, i quatre de la Federació d'Indústries Afins d'UGT, elegits per les respectives representacions, amb independència dels assessors que cada part estime necessaris.

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

Ambdues parts designen com a domicilis els de les seues respectives seus socials, és a dir, carrer Gascó Oliag, 6, entresol, plaça de Nàpols i Sicília, 3 i carrer Arquitecte Mora 7, totes elles a València.

CAPÍTOL II ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Article 8. Organització del treball

La direcció i organització del treball és facultat de la direcció de l'empresa, dins del marc imposat en el present conveni i en les disposicions legals i vigents a l'efecte.

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

o Alto Consejo, que se regirán por sus normas específicas y por las que en el futuro puedan serles de aplicación.

Artículo 4. Ámbito temporal

1. Entrada en vigor.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*, a excepción de lo previsto en la Disposición Adicional Primera; permaneciendo en vigor hasta la firma de otro Convenio.

Los efectos económicos del Convenio, salvo aquellos para los que se establezca una fecha concreta de entrada en vigor, o se disponga otra cosa, se retrotraerán al 1 de enero de 2009

2. Duración.

La duración del Convenio será de dos años, siendo el período comprendido desde el 1 de enero de 2009, hasta el 31 de diciembre de 2010.

3. Prórroga

En el supuesto de que ninguna de las partes legitimadas denunciara el Convenio con treinta días de antelación a la fecha de su caducidad, se entenderá tácitamente prorrogado año a año, y así sucesivamente.

4. Denuncia

La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes intervinientes, siempre que se efectúe con una antelación mínima de treinta días naturales respecto de la fecha de terminación de su vigencia, bien sea la inicial o la de sus prórrogas sucesivas.»

Artículo 5. Garantías personales

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

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

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

Artículo 7. Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio

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

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

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

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8. Organización del trabajo

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

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

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

Article 9. Noves tecnologies i formació

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

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

CAPÍTOL III INGRESSOS, CONTRACTACIÓ, PLANTILLA I ESCALAFONS, ASCENSOS I CESSAMENT

Article 10. Ingressos. Regla general

L'ingrés dels treballadors s'haurà d'ajustar a les normes legals generals sobre col·locació i a les especials per als distints col·lectius de treballadors.

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

Article 11. Període de prova

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

- Personal tècnic titulat: sis mesos
- Personal administratiu: tres mesos
- Personal operari:
 - Especialista: tres mesos
 - Aprenent: un mes
- Personal Subaltern: dos mesos

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

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

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

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

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

Article 12. Contractació

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

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

En el cas que es concerte el contracte per un termini inferior a la duració màxima abans indicada, podrà prorrogar-se per mitjà d'acord

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

Artículo 9. Nuevas tecnologías y formación

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

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

CAPÍTULO III INGRESOS, CONTRATACIÓN, PLANTILLA Y ESCALAFONES, ASCENSOS Y CESES

Artículo 10. Ingresos. Regla general

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

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

Artículo 11. Periodo de prueba

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

- Personal Técnico Titulado: seis meses
- Personal Administrativo: tres meses
- Personal Operario:
 - Especialista: tres meses
 - Aprendiz: un mes
- Personal Subalterno: dos meses

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

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

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

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

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

Artículo 12. Contratación

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

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

En el caso de que se concertie el contrato por un plazo inferior a la duración máxima antes indicada, podrá prorrogarse mediante acuerdo

de les parts, per una única vegada, sense que la duració total del contracte inicial i la seua pròrroga puga superar el termini referit

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

III. Per al supòsit d'extinció per expiració del temps convingut, el treballador tindrà dret a percebre una indemnització, de conformitat al que estableix l'article 49.c) de l'Estatut dels Treballadors, de quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria de pagar vuit (8) dies de salari per cada any de servici.

Article 13. Promoció i ascensos

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

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

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

Els restants llocs de treball seran coberts per mitjà de promoció interna dels treballadors que estiguen exercint llocs de treball corresponents a nivells professionals semblants o inferiors als que han de ser proveïts.

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

Article 14. Cessaments voluntaris

Els treballadors que desitgen cessar voluntàriament en el servici de l'empresa estaran obligats a comunicar-li-ho, complint els terminis de preavis següents:

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

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

L'empresa estarà obligada a liquidar en finalitzar el termini els conceptes fixos que puguen ser calculats en eixe moment.

CAPÍTOL IV CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, MOBILITAT FUNCIONAL I GEOGRÀFICA

Article 15. Classificació funcional

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

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

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

Definició dels grups professionals

Article 16. Grup A) personal tècnic titulat

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

de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato inicial y su prórroga pueda superar el plazo referido

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

III. Para el supuesto de extinción por expiración del tiempo convenido, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización, de conformidad a lo establecido en el artículo 49.c) del Estatuto de los Trabajadores, de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho (8) días de salario por cada año de servicio.

Artículo 13. Promoción y ascensos

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

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

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

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

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

Artículo 14. Ceses voluntarios

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

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

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

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

CAPÍTULO IV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Artículo 15. Clasificación funcional

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

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

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

Definición de los grupos profesionales

Artículo 16. Grupo A) Personal técnico titulado

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

Article 17. Grup B) personal administratiu

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

1. Cap administratiu.

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

2. Oficial administratiu de primera.

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

3. Oficial administratiu de segona.

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

4. Auxiliar administratiu.

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

5. Aspirant administratiu.

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

Article 18. Grup C) personal operari

Subgrup 1. Personal operari especialista:

1.1. Encarregat general d'estacions de servici.

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

1.2. Encarregat de torn.

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

1.3. Mecànic especialista.

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

1.4. Expenedor.

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

1.5. Untador.

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

Artículo 17. Grupo b) Personal administrativo

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

1. Jefe administrativo.

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

2. Oficial administrativo de primera.

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

3. Oficial administrativo de segunda.

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

4. Auxiliar administrativo.

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

5. Aspirante administrativo.

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

Artículo 18. Grupo c) Personal operario

Subgrupo 1. Personal operario especialista:

1.1. Encargado general de estaciones de servicio.

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

1.2. Encargado de turno.

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

1.3. Mecánico especialista.

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

1.4. Expendedor.

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

1.5. Engrasador.

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

1.6. Muntador de pneumàtics. És qui realitza, a més de la reparació dels pneumàtics, el seu muntatge, l'encreuament, el ratllat i l'equilibrat de les rodes, amb les màquines i dispositius necessaris.

Subgrup 2. Aprenents

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

Els expendedors hauran de realitzar tasques de manteniment dels serveis i/o jardins, sempre que l'empresari i el treballador hagen aconseguit un acord que determine la forma i compensació en què es preste eixe servici.

Article 19. Grup D) Personal subaltern

Són els qui exercixen funcions per a les quals no es requereix major preparació que l'adquirida en les escoles de primer ensenyament i només tenen responsabilitat elemental, tant administrativa com de comandament.

1. Guarda.

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

2. Personal de neteja.

És el subaltern encarregat de la neteja i higiene de les distintes dependències i serveis de l'empresa.

Article 20. Oficis auxiliars

Es consideren així els que, sense ser fonamentals a l'activitat laboral afectada per este conveni, ni típics d'ella, són utilitzats per les empreses i en formen part del personal.

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

SECCIÓ SEGONA

Article 21. Mobilitat geogràfica

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

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

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

B. Traslats realitzats per mutu acord entre empresa i treballador:

S'atindrà a les condicions pactades per escrit entre ambdues parts.

C. Traslats per necessitats del servici: s'atindrà quant als requisits, procediment i tràmits al que disposa l'article 40 de l'Estatut dels Treballadors.

D. Permuta:

L'empresari, sempre que ho concerten les persones que permuten; per raó de les categories, les necessitats del servici, així com valorant la seua aptitud en les seues destinacions, com qualsevol altra circumstància que siga digna d'apreciar, podrà accedir a la permuta de treballadors.

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

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

S'entén que no cal canvi de domicili del treballador quan el nou centre de treball al qual es destine no diste de l'anterior més de 35 km.

L'empresa estarà obligada a notificar amb cinc dies d'antelació, com a mínim, tant a l'afectat com a la representació dels treballadors i per mitjà d'escrit on s'especificarà la data d'efectes del canvi, la duració aproximada, així com les causes que el motiven. El treballador

1.6. Montador de neumáticos.

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

Subgrupo 2. Aprendices.

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

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

Artículo 19. Grupo d) Personal subalterno.

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

1. Guarda.

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

2. Personal de limpieza.

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

Artículo 20. Oficis auxiliars.

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

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

SECCIÓN SEGUNDA

Artículo 21. Movilidad geográfica.

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

A. Traslado por solicitud del interesado:

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

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

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

C. Traslado por necesidades del servicio:

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

D. Permuta:

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

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

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

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

La empresa vendrá obligada a notificar con cinco días de antelación, como mínimo, tanto al afectado como a la representación de los trabajadores y mediante escrito donde se especificará la fecha de efectos del cambio, la duración aproximada, así como las causas motivado-

percebrà en compensació pel canvi les quantitats reflectides en l'article referent a dietes i quilometratge del present conveni, mentre este subsistisca.

CAPÍTOL V POLÍTICA SALARIAL

Article 23. Característiques de les retribucions

Durant la vigència del present conveni, el règim de retribucions estarà integrat pels següents conceptes:

- A) Salari base
- B) Complementos salarials:

- Personals
- De lloc de treball
- Gratificacions extraordinàries

S'establix igualment un model oficial de liquidació, que figura com annex II del present conveni.

Article 24. Pagament de salaris

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

Article 25. Salari base i revisió

A. Per a l'any 2009, a la taula salarial vigent a 31 de desembre de 2008, s'aplicarà un increment salarial del 0,8% (zero coma vuit per cent), amb efectes retroactius a l'1 de gener de 2009, i els salaris seran els que figuren en la taula salarial (annex I). Este increment s'aplicarà sobre tots els conceptes del conveni, amb les excepcions que després es diran.

B. Per a l'any 2010, a la taula salarial vigent a 31 de desembre de 2009, s'aplicarà un increment salarial de l'1,0% (u per cent), amb efectes retroactius a l'1 de gener de 2010, i els salaris seran els que figuren en la taula salarial (annex I). Este increment s'aplicarà sobre tots els conceptes del conveni, amb les excepcions que després es diran.

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

Tampoc s'incrementarà ni revisarà durant tota la vigència del conveni el «complement d'expenedor», regulat en el l'article 28 del conveni que queda establert en 545 € (cinc-cents quaranta-cinc euros) anuals.

Revisió salarial

En el cas que l'Índex de Preus al Consum (IPC) establert per l'INE registre el 31 de desembre del 2010 un increment respecte al 31 de desembre de 2009 superior al 0,8% (zero coma vuit), s'efectuarà una revisió sobre tots els conceptes salarials del conveni, excepte l'antiguitat i el que establixen els articles 28 i 30 del conveni, amb caràcter retroactiu a l'1 de gener del 2010, tan prompte com es constata oficialment la dita circumstància i en l'excés sobre la dita xifra.

Article 26. Complement d'antiguitat

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

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

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

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

3r. Les quantitats que els treballadors estiguen cobrant en concepte d'antiguitat (de conformitat amb el que establí l'art. 61 de la derogada Ordenança Laboral), s'integraran a partir de l'1 de gener de 1996 en una quantitat fixa consolidada amb el nom de «Plus d'Antiguitat»,

ras del mismo. El trabajador percibirá en compensación por el cambio las cantidades reflejadas en el artículo referente a dietas y kilometraje del presente Convenio, mientras subsista el mismo.

CAPÍTULO V POLÍTICA SALARIAL

Artículo 23. Características de las retribuciones.

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

- A) Salario Base
- B) Complementos Salariales:

- Personales
- De puesto de Trabajo
- Gratificaciones Extraordinarias

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

Artículo 24. Pago de salarios.

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

Artículo 25. Salario base y revisión.

A. Para el año 2009, a la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2008, se le aplicará un incremento salarial del 0,8% (cero coma ocho por ciento), con efectos retroactivos al 1 de enero de 2009, siendo los salarios los que figuran en la Tabla Salarial (Anexo 1). Dicho incremento se aplicará sobre todos los conceptos económicos del convenio, con las excepciones que después se dirán.

B. Para el año 2010 a la Tabla Salarial vigente al 31 de diciembre del año 2009, se le aplicará un incremento salarial del 1% (uno por ciento), con efectos retroactivos al 1 de enero de 2010, siendo los salarios los que figuran en la tabla salarial (Anexo 1). Dicho incremento se aplicará sobre todos los conceptos económicos del convenio, con las excepciones que después se dirán.

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

Tampoco se incrementará ni revisará durante toda la vigencia del convenio el «complemento de expendedor/vendedor», regulado en el artículo 28 del Convenio que queda establecido en 545 € (quinientos cuarenta y cinco euros) anuales.

Revisión salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase a 31 de diciembre de 2010, un incremento respecto al de 31 de diciembre de 2009, superior al 0,8 (cero coma ocho), se efectuará una revisión sobre todos los conceptos salariales del convenio, excepto la antigüedad y lo establecido en los artículos 28 y 30 del convenio, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2010, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia y en el exceso sobre dicha cifra.

Artículo 26. Complemento de antigüedad.

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

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

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

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

3º. Las cantidades que los trabajadores 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 1.996 en una cantidad fija consolidada con el nombre de

que serà percebuda *ad personam* per cada treballador. Este plus salarial no serà absorbible ni compensable.

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

Article 27. Nocturnitat

S'establix per a tots els treballadors, un complement consistent en 9,30 euros (durant l'any 2009) i 9,39 euros (durant l'any 2010), per a tot aquell personal que realitze el seu treball entre les 22 i les 6 hores.

Percebran este complement, en la seua totalitat, tant els treballadors amb l'horari de 22.00 h a 06,00 h, com els de l'horari de 23.00 a 07.00. La resta de treballadors el cobraran en proporció al nombre d'hores treballades en el que es denomina període nocturn.

Este complement es pagarà a tot treballador pertanyent a l'empresa per nit efectivament treballada.

Article 28. Complement expenedor/venedor

Com a complement derivat de l'activitat d'expenedor i per l'anterior menyscapse de diners, es pagarà a cada un dels treballadors d'esta categoria una quantitat anual de 545 €, susceptibles de prorratejar-se per dotzenes parts.

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

No obstant això, es mantindran a títol personal aquelles quantitats que perceben els treballadors per la seua responsabilitat en el maneig de diners (anterior complement de menyscapse de diners) i que superen el que ací és pacta; quantitats que quedaran congelades fins que no siguen superades per les acordades en este article.

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

Article 29. Plus de festius i diumenges

El treball que es preste en festius i diumenges es remunerarà amb un plus de 5,43 euros (durant l'any 2009) i 5,48 euros (durant l'any 2010) per jornada treballada, o la part proporcional de les hores treballades, independentment dels descansos setmanals o de les compensacions que legalment pertoqueu. (S'entén per festius, els catorze dies assenyalats en el calendari laboral anual).

Article 30. Plus de distància

Es pagarà un plus de distància a aquells treballadors que entre la seua població de residència, i la ubicació de l'estació de servici hi haja més de dos quilòmetres, i es fixa un import de 0,11 euros per quilòmetre i tenint en compte que es comptabilitzaran tots els que hi haja de diferència.

Amb efectes d'1 de gener de 2010, l'import queda fixat en 0,11 euros per quilòmetre i no és revisable.

Article 31. Pagues extraordinàries

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

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

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

Article 32. No aplicació del règim salarial

L'increment salarial pactat en el present conveni, podrà no aplicar-se en tot o en part, només en el cas d'empreses l'estabilitat econòmica de les quals pugua veure's danyada com a conseqüència d'esta aplicació.

Per a acollir-se a la dita inaplicabilitat, l'empresa haurà de formular la petició davant dels representants dels treballadors i a la Comissió Mixta del conveni en el termini màxim de 30 dies des de la publicació del conveni en el DOCV, i adjuntar-hi la documentació següent:

- a) Memòria justificativa de la sol·licitud.

«Plus de Antigüedad», que será percibida «ad personam» por cada trabajador. Este Plus Salarial no será absorbible ni compensable.

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

Artículo 27. Nocturnidad.

Se establece para todos los trabajadores, un complemento consistente en 9,30 euros (durante el año 2009) y 9,39 euros (durante el año 2010) para todo aquel personal que realice su trabajo entre las 22 y las 6 horas.

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

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

Artículo 28. Complemento expendedor /vendedor.

Como complemento derivado de la actividad de expendedor-vendedor y por el anterior quebranto de moneda, se abonará a cada uno de los trabajadores de esta categoría una cantidad anual de 545 €, susceptibles de prorratearse por doceavas partes.

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

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

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

Artículo 29. Plus de festivos y domingos.

El trabajo que se preste en festivos y domingos se remunerará con un plus de 5,43 euros (durante el año 2009) y, 5,48 euros (durante el año 2010) por jornada trabajada, o la parte proporcional de las horas trabajadas, independientemente de los descansos semanales o compensaciones que legalmente procedan. (Se entiende por festivos, los catorce días señalados en el calendario laboral anual).

Artículo 30. Plus de distancia.

Se abonará un plus de distancia a aquellos trabajadores que entre su población de residencia, y la ubicación de la Estación de Servicio exista más de dos kilómetros, fijándose un importe de 0,11 Euros por kilómetro y teniendo en cuenta que se contabilizarán todos los que existan de diferencia.

Con efectos de 1 de enero de 2010, el importe queda fijado en 0,11 euros por kilómetro, no siendo revisable.

Artículo 31. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores percibirán, en proporción al tiempo trabajado durante el año, tres gratificaciones extraordinarias, que se 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 32. No aplicación del régimen salarial.

El incremento salarial pactado en el presente Convenio, podrá no aplicarse en todo o en parte, sólo en el caso de empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Para acogerse a dicha inaplicabilidad, la empresa deberá formular la petición ante los representantes de los trabajadores y a la Comisión Mixta del convenio en el plazo máximo de 30 días desde la publicación del convenio en el DOCV, acompañado la siguiente documentación:

- a) Memoria justificativa de la solicitud.

b) Documentació que acredite la causa invocada, entre la qual necessàriament figurarà la presentada per l'empresa davant dels organismes oficials (Ministeri d'Hisenda i Registre Mercantil), referida als dos últims exercicis.

c) Proposta salarial alternativa.

Les parts podran aconseguir acord en el termini de 15 dies, que haurà de ser notificat a la Comissió Mixta del Conveni per a adquirir eficàcia plena.

En estos casos, la fixació de l'increment de salaris s'adequarà en l'àmbit de l'empresa, prèvia negociació entre la direcció i els representants dels treballadors, esta decisió s'emmarcarà dins d'un pla de viabilitat, en el que haurà de fixar-se la posterior actualització dels salaris.

El pagament de les diferències deixades de percebre, s'efectuarà tan prompte com es constate objectivament que l'empresa té un superàvit o beneficis en quantitat suficient per a cobrir les dites diferències.

En el cas de no aconseguir-se acord, la qüestió s'eleva a la Comissió Mixta del Conveni, que serà la competent per a resoldre en definitiva i si és procedent, fixar les condicions salarials alternatives.

CAPÍTOL VI JORNADA DE TREBALL, HORARI, HORES EXTRAORDINÀRIES I VACANCES

Article 33. Jornada de treball

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

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

Els horaris podran ser:

De 6.00 h a 14.00 h

De 7.00 h a 15.00 h

De 14.00 h a 22.00 h

De 15.00 h a 23.00 h

De 22.00 h a 6.00 h

De 23.00 h a 7.00 h

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

De 6.00 h a 14.00 h i 14.00 h a 22.00 h

De 7.00 h a 15.00 h i 15.00 h a 23.00 h

5. La jornada ací pactada, no podrà ser partida excepte acord exprés entre empresa i treballador.

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

7. El calendari laboral es fixarà de comú acord entre empresa i treballadors, on es reculla la jornada diària, setmanal, vacances i quadrants anuals.

8. Amb esta finalitat s'establirà un calendari de forma que un treballador no treballes més de dos diumenges consecutius.

Article 34. Borsa de flexibilitat horària

Es reconeix a les empreses la facultat de poder establir una distribució flexible de la jornada de treball i adaptar els horaris establits en el calendari individual del treballador (expendedor; expendedor-vendedor etc) d'acord amb el conveni, una borsa de fins a 24 hores (vint-i-quatre hores) anuals de lliure disposició, perquè l'empresari pugua adaptar l'hora d'entrada en el torn de matí, amb un màxim de dues hores i sempre que hi haja en el centre de treball més d'un treballador (expendedor; expendedor-vendedor etc) per torn, sense que això varie els horaris d'obertura i tancament del centre de treball.

Es fixa com a única obligació la de comunicar-ho amb almenys set dies d'antelació al treballador afectat i a la representació dels treballadors, si n'hi ha.

La modificació horària produïda no tindrà repercussió en la retribució del treballador, que percebrà el seu salari complet com si haguera realitzat l'horari inicialment previst en el calendari, tenint en compte a més que això es produïx dins dels límits de la jornada en còmput anual pactada i que en tot cas es respecten els períodes de descans dominical, festiu i de vacances del treballador.

Els temps de treball flexible es compensaran i recuperaran amb jornades completes de treball de vuit hores de duració cada una, amb

b) Documentación que acredite la causa invocada, entre la que necesariamente figurará la presentada por la empresa ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda y Registro Mercantil), referida a los dos últimos ejercicios.

c) Propuesta salarial alternativa.

Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de 15 días, que deberá ser notificado a la Comisión Mixta del Convenio para adquirir eficacia plena.

En tales casos, la fijación del incremento de salarios se adecuará en el ámbito de la empresa, previa negociación entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, enmarcando tal decisión dentro de un plan de viabilidad, en el que deberá fijarse la posterior actualización de los salarios.

El abono de las diferencias dejadas de percibir, se efectuará tan pronto se constate objetivamente que la empresa tiene un superávit o beneficios en cantidad suficiente para cubrir dichas diferencias.

En el caso de no alcanzarse acuerdo, la cuestión se elevará a la Comisión Mixta del Convenio, que será la competente para resolver en definitiva y en su caso, fijar las condiciones salariales alternativas.

CAPÍTULO VI JORNADA DE TRABAJO, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

Artículo 33. Jornada de trabajo.

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

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

Los horarios podrán ser:

De 6.00 h a 14.00 h

De 7.00 h a 15.00 h

De 14.00 h a 22.00 h

De 15.00 h a 23.00 h

De 22.00 h a 6.00 h

De 23.00 h a 7.00 h

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

De 6.00 h a 14.00 h y 14.00 h a 22.00 h

De 7.00 h a 15.00 h y 15.00 h a 23.00 h

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

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

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

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

Artículo 34. Bolsa de flexibilidad horaria.

Se reconoce a las Empresas la facultad de poder establecer una distribución flexible de la jornada de trabajo y adaptar los horarios establecidos en el calendario individual del trabajador (expendedor; expendedor-vendedor etc.) de acuerdo con el convenio, una bolsa de hasta 24 horas (veinticuatro horas) anuales de libre disposición, para que el empresario pueda adaptar la hora de entrada en el turno de mañana, con un máximo de dos horas y siempre que exista en el centro de trabajo mas de un trabajador (expendedor; expendedor-vendedor etc.) por turno, sin que ello varíe los horarios de apertura y cierre del centro de trabajo.

Se fija como única obligación la de comunicarlo con al menos siete días de antelación al trabajador afectado y a la representación de los trabajadores, si la hubiere.

La modificación horaria producida no tendrá repercusión en la retribución del trabajador, que percibirá su salario completo como si hubiera realizado el horario inicialmente previsto en el calendario, teniendo en cuenta además que ello se produce dentro de los límites de la jornada en computo anual pactada y que en todo caso se respetan los períodos de descanso dominical, festivo y vacacional del trabajador.

Los tiempos de trabajo flexible se compensaran y recuperaran con jornadas completas de trabajo de ocho horas de duración cada una, con

un màxim d'una jornada al mes per treballador, amb el límit màxim de tres jornades anuals per treballador.

Article 35. Canvi d'horari

El personal administratiu gaudirà de dotze setmanes de jornada intensiva amb horari de 08.00 h a 15.00 h, ambdues inclusivament, durant el període comprès entre el 21 de juny i el 21 de setembre.

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

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

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

Tot el que estableix el present article en matèria de jornada intensiva, és d'aplicació únicament i exclusivament al personal administratiu de les estacions de servici.

Article 36. Descans en jornada continuada

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

Article 37. Vacances

Les vacances seran de trenta dies naturals, i es prendran per tornos rotatius.

Les vacances podran gaudir-se durant tot l'any per qüestions tècniques, organitzatives o productives i en règim normal preferentment en els mesos de juny, juliol, agost i setembre.

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

La situació de baixa temporal per malaltia o accident suspèn timerà el còmput o gaudi de les vacances, per la qual cosa els restants dies no gaudits seran aplicats durant el mateix any per mutu acord de les parts, amb subjecció sempre a l'esquema organitzatiu de l'empresa.

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

Article 38. Hores extraordinàries

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

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

- Les hores extraordinàries habituals, se suprimixen totalment.
- Les hores extraordinàries estructurals, es realitzaran amb caràcter voluntari.
- Les hores extraordinàries de força major, seran de realització obligatòria.

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

El valor de l'hora extraordinària es veurà incrementat en un 50% respecte de l'hora ordinària, tant si es paga econòmicament, com si es compensa amb períodes de descans. Estos s'hauran de gaudir, si és el cas, en un termini màxim de tres mesos des de la realització de les dites hores.

un máximo de una jornada al mes por trabajador, con el tope máximo de cinco jornadas anuales por trabajador.

Artículo 35. Cambio de horario.

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

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

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

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

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

Artículo 36. Descanso en jornada continuada.

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

Artículo 37. Vacaciones.

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

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

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

La situación de baja temporal por enfermedad o accidente suspenderá el cómputo o disfrute de las vacaciones, por lo que los restantes días no disfrutados serán aplicados durante el mismo año por mutuo acuerdo de las partes, con sujeción siempre al esquema organizativo de la empresa.

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

Artículo 38. Horas Extraordinarias.

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

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

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

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

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

**CAPÍTOL VII
DESPLAÇAMENTS, DIETES,
LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES**

Article 39. Desplaçaments i dietes

Els treballadors que per necessitat de l'empresa hagen d'efectuar viatges o desplaçaments a poblacions distintes d'aquella on radique el seu centre de treball, percebran una dieta de 11,63 euros (durant l'any 2009) i 11,75 euros (durant l'any 2010), quan realitzen una menjada fora i pernecten en el seu domicili i la quantitat de 23,26 (durant l'any 2009) i 23,49 euros (durant l'any 2010) quan facen les dues menjades fora.

En els desplaçaments, si el treballador utilitza el seu vehicle se li pagarà la quantitat de 0,21 euros (durant els anys 2009 i 2010) per quilòmetre recorregut, tenint en compte la distància que hi haja entre el centre de treball i el lloc on es desplaça.

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

Article 40. Permís per maternitat

La dona treballadora tindrà els drets reconeguts per la llei en esta matèria. En el cas que demane una excedència per un termini màxim de tres anys, haurà de sol·licitar la reincorporació amb un mes d'antelació a la data d'acabament d'esta i l'empresa haurà d'acceptar-la amb tots els drets reconeguts en el moment de la seua concessió.

Article 41. Permisos

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

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

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

C) Un dia per trasllat de domicili habitual.

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

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

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

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

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

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

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

I) Qui per raons de guarda legal tinga al seu càrrec directe algun menor de vuit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exercisca una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys un vuitè i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

No retribuïts: sense perjudici del que disposa l'apartat anterior del present article, en els casos previstos en l'apartat B), el treballador tindrà a més dret a una llicència de tres dies sense remuneració, que haurà d'ampliar-se a quatre dies, així mateix sense remuneració, en el

**CAPÍTULO VII
DESPLAZAMIENTOS, DIETAS,
LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

Artículo 39. Desplazamientos y dietas.

Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquella en la que radique su centro de trabajo, percibirán una dieta de 11,63 euros (durante el año 2009) y 11,75 euros (durante el año 2010) cuando realicen una comida fuera y pernecten en su domicilio y la cantidad de 23,26 euros (durante el año 2009) y, 23,49 euros (durante el año 2010) cuando realicen las dos comidas fuera.

En los desplazamientos, si el trabajador utiliza su propio vehículo se le abonará la cantidad de 0,21 euros (durante los años 2009 y 2010) por kilómetro recorrido, teniendo en cuenta la distancia que exista entre el centro de trabajo y el lugar donde se desplace.

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

Artículo 40. Permiso por maternidad.

La mujer trabajadora tendrá los derechos reconocidos por la Ley en esta materia. En el supuesto de que pida una excedencia por un plazo máximo de tres años, deberá solicitar la reincorporación con un mes de 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 41. Permisos.

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

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

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

C) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

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

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

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

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

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

No retribuïds: Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior de este artículo, en los casos previstos en el apartado B) del mismo, el trabajador tendrá además derecho a una licencia de tres días sin remuneración, que deberá ampliarse a cuatro días, así mismo sin remunera-

supòsit d'haver de desplaçar-se el treballador per a això a localitat distinta d'aquella on tinga la seua residència habitual.

Article 42. Excedències

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

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

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

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

La reincorporació haurà de ser sol·licitada per escrit amb un mes d'antelació a la data d'acabament del gaudi de l'excedència. Si la sol·licitud s'insta abans que transcorrega el primer any d'excedència, la reincorporació del treballador serà automàtica amb tots els drets reconeguts a la iniciació d'esta, bé en la seua antiga categoria o semblant, si n'hi ha vacant, bé en lloc d'inferior categoria fins que esta es produïska. Si la reincorporació se sol·licita transcorregut el primer any, el treballador només tindrà un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o semblant categoria a la seua que hi haja o es produïska en l'empresa.

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

La petició d'excedència haurà de ser formulada per escrit, resolta dins dels trenta dies des que va ser presentada i atesa dins de les possibilitats que permeten les necessitats del servici.

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

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

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

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

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

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

El període en què el treballador romanga en situació d'excedència conforme al que establix este article serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació en els quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de la seua reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball.

En el supuesto de tener que desplazarse el trabajador al efecto a localidad distinta de aquella donde tenga su residencia habitual.

Artículo 42. Excedencias

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

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

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

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

La reincorporación deberá ser solicitada por escrito con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia. Si la solicitud se insta antes de que transcurra el primer año de excedencia, la reincorporación del trabajador será automática con todos los derechos reconocidos a la iniciación de la misma, bien en su antigua categoría o similar, si existiese vacante, bien en puesto de inferior categoría hasta que esta se produzca. Si la reincorporación se solicita transcurrida el primer año, el trabajador solamente tendrá un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiere o se produjere en la empresa.

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

La petición de excedencia deberá ser formulada por escrito, debiendo ser resuelta dentro de los treinta días desde su presentación, 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, podrán acogerse como máximo a la excedencia tres trabajadores.

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

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto

Una vegada transcorregut este termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

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

CAPÍTOL VIII CONDICIONS SOCIALS

Article 43. Roba de treball

Les empreses estan obligades a proporcionar als seus treballadors roba de treball en el nombre i la forma següent:

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

En els centres de treball que no compten amb marquesines protectores per a la pluja, es dotarà els treballadors que presten els seus servicis a l'exterior, amb roba impermeables.

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

Article 44. Assegurança d'invalidesa i mort

Durant l'any 2010, les pòlisses de les assegurances d'accidents ja contractades o que es contracten per les empreses per a cobrir la responsabilitat en els casos d'invalidesa o mort, hauran de garantir, en cas de mort: 24.000 euros, i en cas d'invalidesa: 26.000,00 euros.

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

Primer: mort 24.000,00 euros

Segon: gran invalidesa 26.000,00 euros.

Tercer: invalidesa absoluta per a qualsevol tipus d'activitat remunerada, 26.000,00 euros.

Quart: invalidesa total que l'incapacite per a l'exercici del seu treball habitual 26.000,00 euros.

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

Article 45. Jubilació

En la mateixa línia de l'article anterior, i amb vista als possibles efectes que pugua tindre per a paliar l'atur, els firmants d'este conveni acorden la jubilació als 64 anys, amb el 100 per cent dels drets passius, dels treballadors que així ho sol·liciten, i les empreses es comprometen a la contractació simultània de treballadors joves o perceptors de l'assegurança de desocupació en nombre igual al de les jubilacions anticipades que es pacten, amb els contractes que recull el Reial Decret Legislatiu 1194/1995, de 17 de juliol, mínim un any.

Article 46. Seguretat Social

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

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

Article 47. Pluriocupació

Els firmants del present conveni, estimen convenient eradicar la pluriocupació com a regla general.

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

de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

CAPÍTULO VIII CONDICIONES SOCIALES

Artículo 43. Prendas de trabajo.

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

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

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

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

Artículo 44. Seguro de invalidez y muerte.

Durante el año 2010, las pólizas de los seguros de accidentes ya contratados o que se contraten por las empresas para cubrir la responsabilidad en los casos de invalidez o muerte, deberán garantizar, en caso de muerte: 24.000 euros, y en caso de invalidez: 26.000 euros.

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

Primero: muerte 24.000 euros

Segundo: gran invalidez 26.000 euros.

Tercero: invalidez absoluta para cualquier tipo de actividad remunerada, 26.000 euros.

Cuarto: invalidez total que le incapacite para el ejercicio de su trabajo habitual 26.000 euros.

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

Artículo 45. Jubilación.

En la misma línea del artículo anterior, y en atención a los posibles efectos que se de cara a paliar el paro pudiera tener, los firmantes de este convenio acuerdan la jubilación a los 64 años, con el 100 por ciento de los derechos pasivos, de los trabajadores que así lo soliciten, comprometiéndose las empresas a la contratación simultánea de trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten, con los contratos que contemplan el Real Decreto Legislativo 1194/1995, de 17 de julio, mínimo un año.

Artículo 46. Seguridad social.

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

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

Artículo 47. Pluriempleo.

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

En este sentido las empresas no llevarán a efecto contrataciones de trabajo a personas que estén contratadas a jornada completa en otra empresa. Si 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.

Article 48. Cursos de formació professional i Comitè Paritari

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

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

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

3. Es constituirà un Comitè Paritari format per quatre representants de les empreses i quatre dels treballadors l'objecte del qual serà el d'elaborar plans de formació professional destinats a adequar tecnologies i facilitar la formació professional.

Seràn funcions d'este comitè paritari:

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

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

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

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

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

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

També, en els termes del dit III Acord Nacional de Formació Contínua, constituïxen la Comissió Paritària Sectorial de Formació Contínua que estarà constituïda per vuit membres, quatre representants de les empreses i quatre representants de UGT i de la FITEQA de CC OO.

Article 49. Conciliació de la vida familiar i laboral

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

Permisos retribuïts.

Reducció de jornades per permisos laborals.

Excedències per atenció de familiars.

Suspensió amb reserva del lloc de treball.

Suspensió amb reserva de lloc de treball en els supòsits de risc contra l'embaràs.

Extinció del contracte de treball.

Protecció a la maternitat.

Naixement de fill i filles prematurs que requerisquen hospitalització.

Vacances: si coincidixen les vacances programades prèviament amb el descans per maternitat, es canviarà la data i de mutu acord es fixarà la data de gaudi en altres dates dins de l'any natural.

Artículo 48. Cursos de formación profesional y Comité Paritario.

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

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

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

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

Serán funciones de este Comité Paritario:

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 49. Conciliación de la vida familiar y laboral.

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

Permisos retribuidos.

Reducción de jornadas por permisos laborales.

Excedencias por cuidado de familiares.

Suspensión con reserva del puesto de trabajo

Suspensión reserva de puesto de trabajo en los supuestos de riesgo contra el embarazo.

Extinción del contrato de trabajo.

Protección a la maternidad.

Nacimiento de hijo e hijas prematuros que requieran hospitalización.

Vacaciones: De coincidir las vacaciones programadas previamente con el descanso por maternidad, se cambiara la fecha y de mutuo acuerdo se fijara 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

CAPÍTOL IX DRETS SINDICALS

Article 50. Drets sindicals

Els treballadors tindran dret a elegir, un representant per estació de servei, sempre que la plantilla d'esta siga superior a quatre treballadors, amb els drets reconeguts als delegats de personal en la legislació vigent.

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

Es concedixen les hores necessàries per als delegats i membres del comitè d'empresa als efectes de la negociació col·lectiva, i es crea la figura del delegat provincial.

Les centrals sindicals firmants donaran a conèixer a la representació legal de la part econòmica, els representants provincials de les dites centrals, els quals tindran un crèdit de 30 hores mensuals per a la seua activitat sindical, independentment de les hores sindicals a les quals tinguen dret els delegats de personal o membres del comitè d'empresa.

El cost econòmic de les hores sindicals, haurà de fer-lo efectiu la Federació Mediterrània d'Estacions de Servei.

CAPÍTOL X PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

Article 51. Seguretat i higiene

Ambdues parts, davant de l'entrada en vigor de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, Llei 31/1995 de 8 de novembre, reconeixen la necessitat d'adaptar les relacions laborals dins del marc jurídic de referència, així com dels reglaments i disposicions normatives que en un futur es dicten a l'empara de l'anterior. Per al compliment d'este fi, les parts es comprometen per mitjà de la creació d'una Comissió Paritària, al desenvolupament de les mesures i plans de prevenció necessaris per al compliment de les obligacions de l'empresa, i la protecció dels drets dels treballadors.

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

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

La Comissió no excedirà de vuit membres, quatre d'ells en representació dels treballadors, quatre en representació de les empreses, i un metge especialista, amb veu però sense vot, nomenat de mutu acord per les parts.

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

Les funcions bàsiques de la Comissió de Salut Laboral tindrà com a objectius prioritaris:

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

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

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

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

CAPÍTULO IX DERECHOS SINDICALES

Artículo 50. Derechos sindicales.

Los trabajadores tendrán derecho a elegir, un representante por estación de servicio, siempre que la plantilla de ésta sea superior a cuatro trabajadores, con los derechos reconocidos a los delegados de personal en la legislación vigente.

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

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

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

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

CAPÍTULO X PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 51. Seguridad e higiene.

Ambas partes, ante la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre, reconocen la necesidad de adaptar las relaciones laborales dentro del marco jurídico de referencia, así como de los reglamentos y disposiciones normativas que en un futuro se dicten al amparo de la anterior. Para el cumplimiento de tal fin, las partes se comprometen mediante la creación de una Comisión Paritaria, al desarrollo de las medidas y planes de prevención necesarios para el cumplimiento de las obligaciones de la empresa, y la protección de los derechos de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 52. Penositat

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

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

Article 53. Salut laboral

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

Article 54. Seguretat en les estacions de servici i establiments de venda de carburant al detall o qualsevol altra modalitat

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

Primer. Torn de treball diürn (segons conveni).

A) Connexió amb centrals d'alarma.

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

B) Circuit de vídeo gravació.

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

Segon. Torn de treball nocturn (segons conveni).

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

1. Servici de vigilant de seguretat.
2. Com a mínim s'empraran dos persones per torn.
3. Recinte de seguretat per a caixa de cobrament nocturn.

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

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

Estarà dotada d'una finestreta de transaccions, tipus túnel, safata de vaivé o safata giratòria amb segur que permeten adequadament les dispensacions als clients. S'expenderan quantitats exactes, als efectes de no efectuar devolucions de canvi.

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

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

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

Artículo 52. Penosidad.

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

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

Artículo 53. Salud laboral.

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

Artículo 54. Seguridad en las estaciones de servicio y establecimientos de venta de carburante al por menor o cualquier otra modalidad.

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

Primero. Turno de trabajo diurno (según convenio).

A) Conexión con centrales de alarma.

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

B) Circuito de vídeo grabación.

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

Segundo. Turno de trabajo nocturno (según convenio).

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

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

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

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

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

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

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

5. Zona d'accés al públic en torn de nit: Es tracta de limitar l'accés del públic a l'àrea de provisió i neteja.

No pertocaran estes restriccions quan l'estació compte amb dos o més expenedors o dispose de vigilant de seguretat.

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

Quart. L'aplicació d'este article serà obligatòria per a les noves estacions de servici i per a les ja existents, s'hi hauran d'adaptar en un termini de divuit mesos, comptat des de la data de la firma del present conveni (4 de març del 2010)

CAPÍTOL XI RÈGIM DE FALTES I SANCIONS

Article 55. Règim disciplinari

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

Tota falta comesa per un treballador es classificarà tenint en compte la seua importància, transcendència i intenció en lleu, greu o molt greu.

Article 56. Faltes lleus

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

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

3. L'abandó del servici sense causa fundada, encara que siga per breu temps. Si com a conseqüència d'este s'origina perjudici d'alguna consideració a l'empresa o és causa d'accident als seus companys de treball, esta falta podrà ser considerada com greu o molt greu, segons els casos.

4. Menuts descuits en la conservació del material.

5. Falta de endreç i higiene personal.

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

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

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

Article 57. Faltes greus

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

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

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

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

5. La simulació de malaltia o accident.

6. La desobediència als superiors siga quina siga la matèria del servici. Si implica pèrdua manifesta de la disciplina o se'n deriva perjudici notori per a l'empresa, podrà ser considerada com molt greu.

7. Simular la presència d'un altre treballador, fixant, contestant o firmant per ell.

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XI RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES

Artículo 55. Régimen disciplinario.

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

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

Artículo 56. Faltas leves.

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

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

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

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

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

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

Artículo 57. Faltas graves.

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

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

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

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

5. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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

12. Proveir un vehicle amb el motor en marxa, o llums encesos.

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

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

Article 58. Faltes molt greus

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

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

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

4. La condemna per delictes de robatori, furt o malversació comés fora de l'empresa o per qualsevol altra classe de fets que puguen implicar per a esta desconfiança respecte al seu autor, i en tot cas, la de duració superior a sis anys, dictada pels Tribunals de Justícia.

5. La continuada i habitual falta d'ordre i higiene, de tal índole que produïska falta, queixes justificades pels seus companys de treball.

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

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

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

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

10. Causar accidents greus per imprudència o negligència.

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

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

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

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

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

Article 59

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

Article 60

L'enumeració de les faltes en «lleus», «greus» o «molt greus» feta en els articles anteriors és merament enunciativa, i no impeditx que puguen haver-ne d'altres, les quals seran qualificades segons l'analogia que guarden amb aquelles.

Article 61

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

Article 62

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, tenint en compte la gravetat de la falta comesa, seran les següents:

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

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

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

Artículo 57. Faltas muy graves.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

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

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

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

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

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

Artículo 59

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a la Dirección de la Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus Jefes inmediatos. Recibido el escrito, la Dirección de la Empresa abrirá el oportuno expediente.

Artículo 60

La enumeración de las faltas en «leves», «graves» o «muy graves» hecha en los artículos anteriores es meramente enunciativa, y no impide que puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquellas.

Artículo 61

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

Artículo 62

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

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

B. Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou d'un a quinze dies.

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

Les sancions que en l'ordre laboral puguen imposar-se, s'entenen sense perjudici de passar el tant de culpa als tribunals competents quan el fet a comés puga ser constitutiu de falta o delictes.

Article 63. Prescripció

Les faltes lleus prescriuran als deu dies; les greus als vint dies; i les molt greus, als seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa va conèixer-ne la comissió, i en tot cas, als sis mesos d'haver-se comés.

Article 64

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

Article 65

Quant a la tramitació de la imposició de sancions, s'atindrà a allò que disposa la Llei de Procediment Laboral.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Disposició addicional primera

Independentment de la data de publicació del present conveni en el DOCV, les taules salarials i els retards derivats del conveni des de l'1 de gener de 2009 i dels mesos transcorreguts de l'any 2010, s'hauran de pagar dins del mes següent a la publicació.

Disposició addicional segona

En el cas que una futura disposició legal bé de caràcter estatal o autonòmic, o resolució de l'Autoritat Laboral, Jurisdicció Social, o qualsevol altre òrgan competent, modifique, altere, o no aprobe alguna norma del present text, i segons el parer de les parts el contingut essencial d'algun punt d'allò pactat en el present conveni, quede desvirtuat, qualsevol de les parts podrà denunciar esta circumstància dins del mes següent a la publicació o notificació de la dita resolució, en este cas s'instarà la Comissió Mixta d'interpretació i seguiment del conveni perquè es reunisca amb caràcter d'urgència, amb la finalitat de renegociar les matèries o els continguts afectats en el present conveni per les dites disposicions legals o resolucions judicials o administratives.

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

Disposició addicional tercera

Solució Extrajudicial de Conflictos Col·lectius. Per a la solució dels dits conflictes, ambdues parts se sotmeten expressament al sistema vigent a la Comunitat Valenciana.

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

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

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

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

Artículo 63. Prescripción

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

Artículo 64

Las 3mpresas anotarán en los expedientes personales de los trabajadores, las sanciones que le sean impuestas, que en todo caso se considerarán anuladas si tratándose de faltas leves transcurriesen seis meses sin haber reincidido en nueva falta. Si se tratase de faltas graves o muy graves el plazo anteriormente citado se elevará a dos y cinco años, respectivamente.

Artículo 65

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera

Independientemente de la fecha de publicación del presente Convenio en el DOGV, las tablas salariales y los atrasos derivados del convenio desde el 1 de enero de 2009 y la de los meses transcurridos del año 2010, se deberá abonar dentro del mes siguiente a su publicación.

Disposición adicional segunda

En el supuesto de que una futura Disposición Legal bien de carácter Estatal o Autonómico, 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, quedara 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.

Disposición adicional tercera

Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos; Para la solución de dichos conflictos, ambas partes se someten expresamente al sistema vigente en la Comunidad Valenciana.

ANNEX I

TAULES SALARIALS 2009-2010

CATEGORIES	TAULA 2009	TAULA 2010
PERSONAL TÈCNIC:		
Titulat	1192,83	1204,76
PERSONAL ADMINISTRATIU:		
Cap administratiu	1090,90	1101,81
Oficial administratiu 1 ^a	1033,57	1043,91
Oficial administratiu 2 ^a	975,02	984,77
Auxiliar administratiu	944,43	953,87
Aspirant administratiu	739,82	747,22
PERSONAL OPERARI:		
Personal Operari Especialista		
Encarregat general	1192,83	1204,76
Encarregat de torn	34,45	34,79
Mecànic especialista	30,95	31,26
Expedidor / Venedor	30,43	30,73
Untador	30,43	30,73
Muntador de pneumàtics	30,43	30,73
Rentador	30,43	30,73
Conductor	30,43	30,73
Personal Operari no Especialista		
Mosso d'EE.SS.	30,25	30,55
Grum	26,62	26,89
Aprenent	26,62	26,89
PERSONAL SUBALTERN		
Guarda	30,25	30,55
Personal de neteja	29,36	29,65
Magatzemer	30,25	30,55
Cobrador	31,48	31,79
Ordenança	29,71	30,00
Grum	26,62	26,89
COMPLEMENTES SALARIALS		
Plus Nocturnitat	9,30	9,39
Plus Festius i Diumenges	5,43	5,48
Plus Distància	0,11	0,11
Desplaçaments i Dietes	11,63	11,75
	23,26	23,49
	0,21	0,21
Assegurança Invalidesa	26.000,00	26.000,00
Assurança Mort	24.000,00	24.000,00

ANNEX II

REBUT DE LIQUIDACIÓ PER A EESS

Jo, ... amb DNI ... declare haver rebut de l'empresa... en el dia de la data, la quantitat d ... euros, segons el detall següent, per acabament de la meua relació laboral amb la dita empresa motivada per ... i que amb esta percepció quede saldat i liquidat per tots els conceptes, sense dret a posterior reclamació, llevat del que estableix l'últim paràgraf de l'article 14.

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

P/P estiu ...
P/P Nadal...
P/P Beneficis...
Altres...
Total brut...
Retenció IRPF...
Total líquid...

..... d... de ...

Si és el cas representant del treballador

Signat...
DNI...

* * * * *

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2009-2010

CATEGORÍAS	TABLA 2009	TABLA 2010
PERSONAL TÉCNICO:		
Titulado	1192,83	1204,76
PERSONAL ADMINISTRATIVO:		
Jefe Administrativo	1090,90	1101,81
Oficial Administrativo 1ª	1033,57	1043,91
Oficial Administrativo 2ª	975,02	984,77
Auxiliar Administrativo	944,43	953,87
Aspirante Administrativo	739,82	747,22
PERSONAL OPERARIO:		
Personal Operario Especialista		
Encargado General	1192,83	1204,76
Encargado de Turno	34,45	34,79
Mecánico Especialista	30,95	31,26
Expendedor / Vendedor	30,43	30,73
Engrasador	30,43	30,73
Montador de Neumáticos	30,43	30,73
Lavador	30,43	30,73
Conductor	30,43	30,73
Personal Operario no Especialista		
Mozo de EE.SS.	30,25	30,55
Pinche	26,62	26,89
Aprendiz	26,62	26,89
PERSONAL SUBALTERNO		
Guarda	30,25	30,55
Personal de Limpieza	29,36	29,65
Almacenero	30,25	30,55
Cobrador	31,48	31,79
Ordenanza	29,71	30,00
Botones	26,62	26,89

COMPLEMENTOS SALARIALES

Plus Nocturnidad	9,30	9,39
Plus Festivos y Domingos	5,43	5,48
Plus Distancia	0,11	0,11
Desplazamientos y Dietas	11,63	11,75
	23,26	23,49
	0,21	0,21
Seguro Invalidez	26000,00	26000,00
Seguro Muerte	24000,00	24000,00

ANEXO II

RECIBO DE FINIQUITO PARA EESS

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

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

P/P VERANO.....

P/P NAVIDAD.....

P/P BENEFICIOS.....

OTROS.....

TOTAL BRUTO.....

RETENCIÓN IRPF.....

TOTAL LIQUIDO.....

..... a de de

En su caso representante del trabajador

Fdo.

DNI.....