

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

12026 *Resolución de 26 de octubre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Gestilán Estaciones de Servicio, S.L.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Gestilán Estaciones Servicios, S.L. (código de convenio n.º 90100231012015) que fue suscrito con fecha 25 de septiembre de 2015, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 26 de octubre de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA GESTILÁN ESTACIONES DE SERVICIO, S.L. PARA LOS AÑOS 2015-2020

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes Signatarias.*

Son partes firmantes del presente Convenio, de una parte, la empresa Gestilán Estaciones de Servicio, S.L. en la persona de su representante legal, y de otra parte y, en representación de los trabajadores de los distintos centros de trabajo que la empresa tiene en el territorio español, sus delegados de personal debidamente elegidos.

Ambas partes se reconocen mutua y recíprocamente la legitimación necesaria y la capacidad suficiente para negociar el presente Convenio, al que las partes le reconocen expresamente su carácter de convenio estatutario y, en consecuencia, eficacia general.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente convenio resultará de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio será de aplicación a los trabajadores que prestan sus servicios en los centros de trabajo de Gestilán, S.L. que desarrollan la actividad de explotación de las instalaciones para suministros de carburantes y combustibles líquidos a vehículos, así como todas aquellas actividades necesarias o complementarias para la explotación del punto de venta, tales como (a título ilustrativo y no limitativo) servicio de engrase, lavado, tiendas, con o sin bar, establecimientos de ventas de tiendas de conveniencia, cualquiera que sea su volumen de negocio y artículos expedidos de las mismas (artículos perecederos y no perecederos), etc..

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tiene una vigencia de cinco años. En consecuencia, y una vez se publique en el «Boletín Oficial del Estado», se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2015 y hasta el 31 de diciembre del año 2020.

Este convenio quedará denunciado, de forma automática y sin necesidad de comunicación escrita, el 15 de octubre de 2020. A los efectos de lo dispuesto en la redacción actual del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, finalizada la vigencia prevista, el convenio quedará prorrogado durante un período de 16 meses computados desde la fecha de su denuncia, esto es, desde el 15 de octubre de 2020.

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

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

A la entrada en vigor de este Convenio la empresa podrá absorber y compensar los aumentos o mejoras que el mismo contenga con las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que éstas sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

La absorción y compensación sólo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extra salarial y en cómputo anual.

Artículo 6. *Garantías «ad personam».*

El convenio no afectará a las situaciones personales o condiciones más beneficiosas que, con carácter global, excedan de lo pactado en este Convenio, entendidas como cantidades líquidas y mantenidas estrictamente «ad personam».

CAPÍTULO II**Contratación y empleo****Artículo 7. *Contratación temporal.***

El contrato eventual por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá tener una duración máxima de 6 meses dentro de un período de referencia de 12 meses, pudiendo ser prorrogados de conformidad con la legislación vigente para el supuesto de contratación por una duración inferior al período máximo establecido.

Para estos contratos, y respecto de la indemnización correspondiente al término de los mismos, resultará de aplicación la normativa vigente.

En cuanto al resto de contratos, obra o servicio y tiempo parcial se estará a lo establecido legalmente en cada momento.

Artículo 8. *Período de prueba.*

Los ingresos en la empresa se considerarán siempre hechos a título de prueba. La duración del período de prueba será variable según la índole de los puestos a cubrir y en ningún caso podrá exceder de seis meses para técnicos titulados y de dos meses para el resto del personal.

Durante el período de prueba la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna.

Transcurrido el indicado plazo el trabajador ingresará en la empresa como fijo de plantilla, computándose a todos los efectos el tiempo del período de prueba, excepto en los contratos de duración determinada.

Artículo 9. *Preaviso por cese.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa están obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito y con una antelación mínima de 15 días a la fecha en que su cese voluntario vaya a ser efectivo. El incumplimiento de este requisito de preaviso facultará a la empresa para descontar en la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe del salario base diario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 10. Contratos formativos.

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de las prácticas profesionales adecuadas al nivel de estudios o de formación cursadas.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

d) La retribución del trabajador será el 60 o al 75 % durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

e) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación

profesional para el empleo o del sistema educativo. El contrato para la formación y el aprendizaje se registrará por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de treinta años (en tanto que la tasa de desempleo no se sitúe por debajo del 15 por 100), que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad, ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

b) Con carácter general, la duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres, si bien, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, la duración mínima podrá ser de seis meses. Las referidas necesidades deberán constar en el contrato y dicho contrato se comunicará a la representación de los trabajadores.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

c) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 25 % del total de la jornada se dedicará a formación.

Las actividades formativas inherentes a este contrato se ajustarán a la normativa vigente al respecto en cada momento.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla, en su totalidad, sus obligaciones en materia de formación teórica.

d) El salario a percibir por el trabajador contratado en formación será el 75, 85 y 95 % del salario del grupo profesional correspondiente del convenio colectivo, durante el primer, segundo o tercer año del contrato, respectivamente.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Los contratos formativos se irán adaptando a lo dispuesto en la normativa de aplicación en cada momento.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo y clasificación profesional

Artículo 11. *Dirección y control de la actividad laboral.*

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración dentro de la empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia. En particular, la empresa podrá modificar o reorganizar los turnos de trabajo, o la asignación de las personas que integran cada turno, en la forma que tenga por conveniente y siempre que lo comunique con la debida antelación, sin que ello implique modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Artículo 12. *Clasificación Profesional.*

Criterios generales:

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

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

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

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

La realización de tareas complementarias correspondientes a grupos profesionales inferiores se realizarán por el tiempo imprescindible, teniendo en cuenta el buen funcionamiento de la empresa y el eficiente y puntual servicio al cliente.

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

Todos los trabajadores/as afectados por este Convenio Colectivo serán adscritos a una determinada Área Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Áreas funcionales:

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

– Técnica y Administrativa:

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

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

– Operaciones:

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

Artículo 13. *Grupos profesionales.*

Área Técnica y Administrativa: Los dos Grupos Profesionales del Área Técnica y Administrativa son los Grupo Técnico y Grupo Administrativo.

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

- Quienes encontrándose en posesión del correspondiente título académico, desempeñan funciones y trabajos propios de la competencia de su titulación, utilizando los medios ofimáticos que le sean facilitados por la Empresa (Titulados).
- Quienes no estando en posesión de título académico, pero sí de un nivel de conocimientos y experiencia en la actividad peculiar de la empresa similar a los titulados, desempeñan funciones y trabajos acordes con el citado nivel, utilizando los medios ofimáticos que le sean facilitados por la Empresa (Técnicos).
- Cualquier otra función o tarea análoga o complementaria dentro del área Técnica.

Grupo Administrativo: A modo meramente enunciativo y no limitativo, realiza funciones administrativas, contables u otras análogas, utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, ya sea en las unidades administrativas de la Empresa o en otras áreas de la misma, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas. Agrupa funciones tales como:

- Jefe administrativo: Quien, provisto o no de poder, lleva la responsabilidad directa de la oficina de la Empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que coordina.
- Oficial Administrativo de 1.ª: Quien, con unos conocimientos o experiencia suficiente, 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.
- Oficial Administrativo de 2.ª: Quien, con conocimiento y experiencia suficientes, realiza operaciones auxiliares de contabilidad, organiza archivos, clasifica la correspondencia, como, asimismo, cualesquiera otras funciones similares de análoga importancia, con iniciativa y responsabilidad, siguiendo instrucciones del Jefe o Jefes superiores y pudiendo tener a sus órdenes personal administrativo de inferior categoría.
- Auxiliar Administrativo, taquimecanógrafos/as y telefonistas: Quien, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica, dentro de la oficina, a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquellas, así como a cualquier otra función o tarea análoga o complementaria dentro del área Administrativa.
- Área de Operaciones: Los tres Grupos Profesionales del Área de Operaciones son Encargado General, Vendedor y Subalterno, definidos como seguidamente se indica:

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

Vendedor. A modo meramente enunciativo y no limitativo agrupa funciones tales como:

- Encargado de turno: Es el Expendedor Vendedor que, a las órdenes inmediatas del Encargado General, Gerente o Propietario, se le asigna mando sobre el resto del personal operario de la Estación, vigila sus trabajos, recibe los suministros de toda clase, y efectúa la distribución de los mismos
- Expendedor: Suministro de gasolina, gasóleos y derivados, y todos los repuestos relacionados con el automóvil y hielo, realizando el cobro de los mismos, atendiendo al mantenimiento normal que requieran los clientes tal y como usualmente lo han venido realizando hasta ahora, así como las liquidaciones del turno dentro de su jornada de

trabajo, y aquellos otros cometidos de conservación, limpieza y mantenimiento de los elementos y lugares de trabajo.

– Expendedor-Vendedor: Además de las funciones del Expendedor, efectúan el cobro del importe de las ventas, manual o en cabina, de todos los productos y servicios que se expendan o vendan en la Estación y/o tienda, liquidación del turno, además de cualquier otra, encaminada a una adecuada explotación del Punto de Venta y limpieza y mantenimiento de las instalaciones.

– Operarios: Engrasador, Mecánico Especialista, Lavador, Conductor, Montador de Neumáticos.

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

– Ordenanza: Realizar los recados que se le encomienden entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia, y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de su Jefe.

– Guarda: Vigilancia de los locales e instalaciones de la empresa, cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias.

– Personal de limpieza: Limpieza e higiene de las distintas dependencias y servicios de la Empresa.

Artículo 14. *Movilidad funcional.*

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

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

Artículo 15. *Ascensos o promoción profesional.*

Las plazas vacantes existentes en las empresas se proveerán mediante los sistemas de libre designación o de promoción interna de acuerdo con los criterios que a continuación se establecen:

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

Con carácter enunciativo y no limitativo, se entenderán como puestos de trabajo que comportan funciones de confianza o de mando, los encuadrados en los Grupos de Técnicos y de Encargado General.

Para la libre designación, la empresa valorará también el mérito, la formación, capacidad, y experiencia 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 hayan de ser provistos.

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

Los ascensos se entenderán hechos a prueba, quedando confirmada la promoción transcurrido el mismo período de prueba que se aplicaría a una nueva contratación. Si durante este plazo se dedujera la falta de idoneidad del seleccionado, éste volverá a su anterior puesto de trabajo, pudiendo ser cubierta la vacante por personal ajeno a la empresa, y sin consolidación de la superior categoría profesional que ha venido ocupando.

Artículo 16. *Traslados y desplazamientos sobrevenidos.*—

En materia de traslados se estará a lo previsto en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Independientemente de ello, la empresa podrá desplazar a cualquier trabajador, al objeto de cubrir necesidades imprevistas surgidas en el seno de la misma, dentro de sus centros de trabajo, sin que ello tenga la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y por el periodo de tiempo que sea preciso para solucionar el imprevisto, y sin carácter indefinido.

En la medida de lo posible y para la elección del trabajador/es afectados por el desplazamiento se tendrán en cuenta, entre otras circunstancias, la cercanía al domicilio y la voluntariedad, siendo la decisión última de la empresa.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo y ordenación del mismo

Artículo 17. *Jornada laboral.*

La jornada laboral anual máxima durante la vigencia del presente convenio colectivo será de 1.760 horas de tiempo efectivo de trabajo.

La jornada diaria de un trabajador a tiempo completo no podrá ser inferior a 7 horas, ni superior a 9 horas, respetándose los descansos mínimos entre jornadas establecidos en la Ley. Con respecto a la fijación de la jornada anual inicial, se podrá aplicar la distribución irregular de la jornada, dentro del citado margen de las 7 y 9 horas diarias. La empresa notificará la realización de la distribución irregular al trabajador por escrito con un preaviso de cinco días. Caso de sobrepasarse la jornada máxima anual de 1.760 horas se compensará al trabajador con descanso que podrá disfrutar hasta el 28 de febrero del siguiente año, teniendo en cuenta que ese descanso, si procede, no computará como distribución de jornada irregular.

Cuando la jornada se realice de forma continuada será obligatorio el disfrute de un descanso de quince minutos, que no se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 18. *Vacaciones.*

Las vacaciones serán de 30 días naturales y se tomarán por turnos rotativos. Las vacaciones se podrán disfrutar en cualquier período del año pero, respetándose siempre quince días en los meses de verano y nunca en periodos de mayor actividad de la empresa.

Las vacaciones se distribuirán en dos periodos iguales de 15 días naturales, pudiéndose disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente, perdiéndose el derecho al disfrute de las mismas si no se hiciera uso del mismo antes.

La empresa determinará los periodos de vacaciones de forma que el trabajador pueda conocer el período vacacional con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha del disfrute, existiendo la posibilidad de modificación previo acuerdo de las partes.

Artículo 19. *Licencias y permisos retribuidos.*

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

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Durante cuatro días, que deberán ampliarse en un día más, cuando el trabajador necesite realizar algún desplazamiento al efecto, a localidad distinta a aquella donde tenga su residencia habitual que diste al menos 150 km, otro día más cuando el desplazamiento sea superior a 350 km, ampliable a otro día más cuando el desplazamiento sea superior a

450 km en los casos de nacimiento de hijo, adopción, hospitalización, o enfermedad grave o fallecimiento de su cónyuge, ascendientes o descendientes hasta tercer grado directo en consaguinidad. Para otros grados de parentesco, se aplicará el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores (actualmente de 2 días).

- c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debidamente justificado.
- e) Por matrimonio de padres, hijos, hermanos o cuñados, se otorgará un día de licencia, siendo un día más si el acontecimiento es fuera de la provincia.
- f) Por el tiempo indispensable y necesario para acudir a consulta médica siempre que se justifique debidamente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- h) Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho, dentro del año natural, a un día laborable, que se disfrutará previo acuerdo entre empresa y trabajador, preferentemente, en período vacacional (Navidad y Semana Santa), teniendo en cuenta las exigencias productivas, técnicas y organizativas.

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

Artículo 20. *Reducción de jornada por motivos familiares.*

Se estará a lo prevista en la redacción vigente del Estatuto de los Trabajadores y LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombre y mujeres.

Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

Quedan suprimidas las horas extraordinarias a realizar con carácter sistemático o habitual, aunque sí se podrán exigir las llamadas «horas estructurales», definidas éstas como:

Aquellas necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o de mantenimiento, así como las que vengan ocasionadas por razones de fuerza mayor. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o contratos a tiempo parcial previstas en la Ley. Estas horas serán compensadas económicamente con 60,00 euros/día o la parte proporcional de las horas realizadas.

CAPÍTULO V

Retribuciones y estructura retributiva

Artículo 22. *Estructura salarial.*

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial y la empresa se obligada a evitar cualquier discriminación en materia retributiva.

Artículo 23. *Salarios.*

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por

cuenta ajena, comprendiendo los conceptos de salario base y complementos salariales antigüedad, *ad personam*, trabajo nocturno, festivos, horas extraordinarias y cualquier otro vinculado a las condiciones personales del trabajador o a las circunstancias concretas de su puesto de trabajo tales como, sin carácter exhaustivo, responsabilidad, disponibilidad o productividad).

Son conceptos no salariales las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, o asimiladas a éstas, las indemnizaciones, compensaciones o suplidos por gastos que hubieran de realizarse por el trabajador para la realización de su actividad laboral, tales como Quebranto de Moneda, Prendas de Trabajo, plus de distancia, gastos de viajes o locomoción, estancia, etc., así como cualquier otra de ésta o similar naturaleza u objeto.

Artículo 24. *Salario base e incrementos durante la vigencia del convenio.*

La cuantía del Salario Base mensual de la que se partirá para cuantificar los incrementos salariales que, en su caso, procedan de conformidad con este Convenio es la que se determina en el Anexo I de este Convenio.

El salario base será objeto de las siguientes revisiones en los años de vigencia del convenio:

- Año 2015: Incremento del 0 por ciento por ciento del salario base.
- Años 2016 a 2020: Incremento del 0,6 por ciento sobre el salario base en cada una de las anualidades.

Artículo 25. *Complemento Personal de Antigüedad y transformación en complemento ad personam.*

A partir del 31 de diciembre de 2015 queda suprimido de forma definitiva el complemento, personal de antigüedad tanto en sus aspectos normativos como retributivos y será sustituido por un complemento «ad personam» de naturaleza salarial y de carácter no absorbible ni compensable, de conformidad con las siguientes normas:

Primera.—Se mantendrán y consolidarán los importes que, por el complemento personal de antigüedad, viniese percibiendo cada trabajador a fecha 31 de diciembre de 2015.

Segunda.—A dicha cantidad se adicionará la parte proporcional de la antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada del período cuatrienal o quinquenal correspondiente, en trance de adquisición, hasta el 31 de diciembre de 2015.

Tercera.—A los trabajadores con contrato indefinido que no vinieran percibiendo cantidad alguna en concepto de antigüedad, pero que se encuentren en trance de adquisición del primer cuatrienio se les abonará la parte proporcional de antigüedad del citado cuatrienio que hayan devengado y no cobrado a 31-12-2015.

Cuarta.—El complemento ad personam resultante se mantendrá invariable, no participando en lo sucesivo en los incrementos del Convenio, y hasta el momento de la extinción del contrato del trabajador afectado.

Artículo 26. *Complemento de Trabajo Nocturno.*

Este complemento se fija en el 30% del salario base día por vendedor y por noche efectivamente trabajada. Este complemento se actualizará conforme se actualice el salario base. Si hay tres turnos: de mañana, tarde y noche, solo cobrará el complemento el turno de noche. Si no hubiera turno de noche no se cobrará el plus de noches.

Artículo 27. *Plus Festivos.*

Durante la vigencia del presente convenio, el trabajo que se preste en festivo, se remunerará con un complemento de 30 euros por jornada trabajada, o la parte proporcional a las horas trabajadas. Se entienden por «festivos» los catorce días a los que se refiere el

artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, señalados como tales en el calendario laboral anual.

Igualmente, durante la vigencia del presente convenio, el turno de noche del festivo del 24 al 25 de diciembre y el turno de noche del festivo del 31 de diciembre al 1 de enero, se abonará a 44 euros por día trabajado o la parte proporcional a las horas trabajadas. La citada cantidad será revisada anualmente en los mismos términos que el salario base. Los citados días están incluidos dentro de los catorce festivos a que hace referencia el párrafo anterior, salvo por su importe diferenciado.

Artículo 28. *Plus de Distancia.*

Se entiende por Plus de Distancia la cantidad que percibe el trabajador por el recorrido que tiene que hacer a pie o en medios de transporte no facilitados por la empresa para acudir a su centro de trabajo por hallarse éste a más de dos kilómetros del límite del casco de la población de su residencia, marcado por el Ayuntamiento respectivo.

Se establece como plus de distancia, durante toda la vigencia del Convenio, la cantidad fija de 40 euros/mes, que se incluirá en todas las mensualidades, excepto en los supuestos de vacaciones, incapacidad temporal o suspensión por cualquier causa del contrato de trabajo en los que se abonará, en su caso, la parte proporcional en función de los días efectivamente trabajados.

Artículo 29. *Pagas extraordinarias.*

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes y se establecen dos pagas extraordinarias de un mes de salario base más, en su caso, los complementos ad personam que percibiese.

El devengo de las pagas extraordinarias será el siguiente:

- Paga de Verano: Del 1 de julio al 30 de junio.
- Paga de Navidad: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

Las partes acuerdan que, durante la vigencia del Convenio, se prorratearán las pagas extraordinarias, salvo acuerdo individual en contrario entre empresa y trabajador.

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

Artículo 30. *Quebranto de moneda.*

El expendedor o el expendedor-vendedor que sea responsable del manejo de dinero en efectivo por la venta manual o en cabina de todos los productos que se vendan en la estación o tienda, recibirá anualmente, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 605,04 euros anuales, cantidad que se hará efectiva en las doce mensualidades corrientes.

Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo una cuantía superior a las anteriormente citadas se les mantendrán dicha cuantía.

Artículo 31. *Incentivos por ventas.*

Además de los anteriores conceptos salariales, cada trabajador recibirá en concepto de incentivos por ventas los importes que se especifican en la siguiente tabla y que van ligados al número mensual de litros vendidos en cada estación de servicio, de acuerdo con las siguientes pautas:

1.º El computo de litros mensual para fijar el incentivo que corresponde a cada trabajador se obtendrá de la suma total de litros vendidos por cada centro de trabajo, en el que se entienden comprendidos todos los trabajadores.

2.º Quedan excluidos de lo anteriormente manifestado los trabajadores que se encuentren de vacaciones, en situación de Incapacidad Temporal, o de baja en cuyo caso recibirán la parte proporcional del periodo trabajado dentro del mes correspondiente.

3.º El abono de los incentivos se realizará dentro del mes siguiente a su devengo, y previa aprobación del responsable correspondiente.

4.º El abono del presente incentivo comenzará a computar el mismo mes de la firma del convenio.

Litros/trabajador/mes	Incentivo
Menor de 50.000	0
De 50.000 a 60.000	120
De 60.000 a 70.000	130
De 70.000 a 80.000	140
De 80.000 a 90.000	150
De 90.000 a 100.000	160
De 100.000 a 110.000	170
De 110.000 a 120.000	180
De 120.000 a 130.000	190
De 130.000 a 140.000	200
De 140.000 a 150.000	210
De 150.000 a 160.000	220
De 160.000 a 170.000	230
De 170.000 a 180.000	240
De 180.000 a 190.000	250
De 190.000 a 200.000	260

Artículo 32. *Pago del salario y anticipos.*

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

El salario se abonará por períodos vencidos entre los 7 primeros del mes siguiente.

CAPÍTULO VI

Otras disposiciones

Artículo 33. *Prendas de trabajo.*

La empresa queda obligada a proporcionar a sus trabajadores prendas de trabajo en el número y forma siguiente: cuatro polos m/l y m/c, y cuatro pantalones verano e invierno, dos pares de botas verano e invierno, un polar, y una parca cada dos años.

En cualquier caso se deberá adaptar a la normativa de seguridad vigente en cada momento.

Todo ello se entregará en el primer semestre y para las nuevas contrataciones en el mes siguiente a la fecha de su ingreso. La ropa llevará la sigla y textos relacionados con la actividad desarrollada. Las prendas de trabajo serán de uso individual y se consideran como pertenecientes a la Empresa hasta su caducidad en los tiempos expresados, debiendo ser utilizadas exclusivamente para el servicio de la misma. Las prendas tendrán los colores propios que designe la empresa, respetándose las condiciones pactadas con anterioridad.

La empresa por motivos comerciales, podría solicitar en fechas concretas, la colocación de alguna prenda relacionada con la festividad.

CAPÍTULO VII

Procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 34. *Inaplicación de las condiciones de trabajo o cláusula de descuelgue.*

El Convenio Colectivo obliga a la empresa y a los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

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

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

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

La inaplicación de las condiciones de trabajo podrá afectar, en función de las circunstancias que concurren en el supuesto, a todos los centros de trabajo de la empresa o sólo a alguno o algunos de ellos.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativa, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo será preceptiva la utilización del procedimiento de arbitraje vinculante recogida en el V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales publicado en el BOE número 46 de 23 de febrero de 2012, cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo situados en el territorio de una Comunidad Autónoma o a los procedimientos previstos en la legislación de una Comunidad Autónoma si sólo afectase a centros de trabajo que radiquen en ese territorio de esa

Comunidad. La solicitud de arbitraje deberá efectuarse en el plazo máximo de 7 días desde la finalización del período de consultas y deberá dictarse en el plazo máximo de 20 días naturales a contar desde la solicitud. El laudo deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas.

El laudo tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y por los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

CAPÍTULO VIII

Faltas y sanciones

Artículo 35. *Faltas y sanciones.*

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

Las faltas se clasifican, atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad e intencionalidad en su comisión, en leves, graves y muy graves.

Artículo 36. *Faltas leves.*

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso no justificado superior a 5 minutos e inferior a 30 en el horario de entrada, hasta tres en un mes o treinta días naturales.
2. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
6. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
7. Las discusiones, sea sobre asuntos del trabajo o extraños a él, dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser considerados como graves o muy graves.
8. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias serán considerada como grave o muy grave según los casos.
9. Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares sin autorización, salvo que hubiese motivos de urgencia o de necesidad imperiosa.
10. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

Artículo 37. *Faltas graves.*

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de un mes.
2. Las ausencias, sin causa justificada, por dos días, durante un período de un mes.
3. No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, hacienda o instituciones de previsión. La omisión maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio por cualquier medio o procedimiento incluidos los sistemas telefónicos privados.
5. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.
6. Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.
7. La simulación de enfermedad o accidente.
8. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
9. La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
10. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
11. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre natural, cuando haya sanción por escrito de la empresa.
12. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.
13. Abastecer a un vehículo con el motor en marcha o con las luces encendidas.
14. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.
15. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
16. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.
17. No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.
18. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.
11. El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del trabajador) y/o aparatos reproductores multimedia, durante el tiempo de trabajo, para fines personales, salvo que hubiese motivos de urgencia, de necesidad imperiosa o causa de fuerza mayor.
19. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.
20. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, cuando esto tenga consecuencias negativas para la estación (denuncias, quejas, etc.).

Artículo 38. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de 6 meses, o 20 durante un año.
2. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la apropiación indebida, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los

compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional en cualquier lugar.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.

5. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aún cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa y, en todo caso, la de duración superior a 6 años, dictada por los tribunales de justicia.

6. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.

7. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

8. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de esta de obligada reserva.

9. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, o a clientes.

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

11. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.

12. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.

13. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.

14. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.

15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

16. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.

17. La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o en treinta días naturales.

18. La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.

19. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.

20. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

21. La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas, incluidas las informáticas (equipos informáticos, internet, correo electrónico, etc.) de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la Empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. Asimismo, el uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación.

22. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

23. Fumar en cualquier lugar del recinto de la instalación.

24. El uso del teléfono móvil en zonas no permitidas.

25. Incumplimiento de las medidas de seguridad en las descargas.

26. Consumir alcohol y otras sustancias no permitidas en tiempo de trabajo.

Artículo 39. *Abuso de autoridad.*

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 40. *Carácter de la enumeración.*

La enumeración de las faltas hechas en los artículos anteriores (leves, graves o muy graves) es meramente enunciativa y no impide que puedan existir otras, que serán calificadas según la analogía que guarden con ellas.

Artículo 41. *Graduación de las sanciones e imposición de las mismas.*

Las sanciones que podrá imponer la empresa por la comisión de las faltas señaladas en los artículos precedentes serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

Por faltas muy graves:

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

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

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes de los trabajadores.

La Empresa anotará en los expedientes personales de los trabajadores las sanciones que les 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.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, comenzando a computarse la prescripción desde la fecha en que la empresa haya tenido conocimiento de su comisión.

CAPÍTULO IX**Seguridad y salud****Artículo 42. *Prevención de Riesgos Laborales.***

En materia de Prevención de Riesgos Laborales se hace una remisión expresa a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 43. *Reconocimiento médico.*

Sin perjuicio de las obligaciones que se establecen en materia de vigilancia de la salud en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico a los trabajadores una vez al año, y como tal lo pondrá en conocimiento de sus trabajadores a través del tablón de anuncios existente en cada centro de trabajo, para que éstos actúen en conciencia, sabiendo que en caso de inspección laboral las consecuencias derivadas del incumplimiento de tal obligación serán impuestas a la empresa. En el caso de que los trabajadores no deseen someterse a dichos reconocimientos deberán comunicarlo a la

empresa por escrito, así como a comparecer ante la autoridad laboral competente al objeto de ratificar su renuncia.

CAPÍTULO X

Prestaciones complementarias a la seguridad social

Artículo 44. *Complemento por Incapacidad Temporal.*

Cuando la incapacidad temporal sea consecuencia de una enfermedad profesional o de un accidente laboral el trabajador percibirá como complemento salarial por cuenta del empresario la diferencia que exista entre la cuantía de la prestación económica que perciba y el 100 % de la retribución de la mensualidad anterior a la baja por incapacidad temporal y por todo el tiempo que se prolongue la misma.

Si la incapacidad temporal deriva de enfermedad común o accidente no laboral el complemento que ha de abonar la empresa se determinará según las siguientes reglas:

Primera.—Si se trata de la primera baja durante el año natural el trabajador percibirá el 75 por ciento de su retribución mensual ordinaria, siempre que se trate de un mismo proceso y sin interrupción de la baja. En consecuencia, la empresa durante los tres primeros días, a contar desde el siguiente al de la baja abonará al trabajador el 75 por ciento de su retribución mensual ordinaria y a partir del cuarto día la diferencia entre la cantidad que perciba el trabajador del INSS o de la Mutua como prestación económica de incapacidad temporal y el 75 por ciento de su retribución mensual ordinaria.

Segunda.—En la segunda baja que tuviera el trabajador en el mismo año natural, durante los tres primeros días percibirá el 60 por ciento de su retribución mensual ordinaria como complemento a cargo de la empresa y a partir del 4º día y hasta el final de la baja lo que falte para completar el 75 por ciento de su retribución mensual ordinaria, siempre que se trate de un mismo proceso y sin interrupción de baja.

Tercera.—A partir de la tercera baja durante el mismo año natural, y con independencia de que sea o no el mismo proceso, no habrá lugar a complemento alguno a cargo de la empresa.

Cuarta.—A efectos de determinar la retribución mensual ordinaria se tendrá en cuenta el salario bruto del último mes anterior a haberse iniciado el proceso de incapacidad temporal.

CAPÍTULO XI

Derechos sindicales

Artículo 45. *Cuota sindical.*

La empresa, a solicitud de las centrales sindicales y previa autorización por escrito del interesado, procederá al descuento en nómina de la cuota sindical y a su abono en la cuenta bancaria que los sindicatos designen al efecto.

Artículo 46. *Garantías sindicales*

Los representantes de los trabajadores gozarán de los derechos y garantías establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XII

Comisión Paritaria

Artículo 47. *Composición, funciones y funcionamiento de la Comisión Paritaria.*

De conformidad con el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores las partes firmantes acuerdan constituir una comisión paritaria compuesta: de una parte, por el representante legal de la empresa o persona por ella apoderada al efecto; y de otra, el delegado de personales elegido por los trabajadores a tal efecto, quedando encomendadas a la misma las siguientes funciones:

- 1.º La interpretación.
- 2.º La administración.
- 3.º La vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente convenio.
- 4.º Pronunciarse sobre las discrepancias que le fueran sometidas por cualquiera de las partes en caso de desacuerdo del periodo de consultas previsto en el art. 82.3 del estatuto de los trabajadores.
- 5.º La resolución de las discrepancias sobre la interpretación de la clasificación profesional.
- 6.º Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de los estipulado en su texto.

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, previamente al planteamiento de conflicto colectivo de interpretación del Convenio, y de acuerdo con los previsto en el art. 82.2.º del estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Laboral, serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, ante los órganos de mediación que territorialmente correspondan, y posteriormente, de conformidad con los previsto en el artículo 153 y siguiente de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, en los términos que a continuación se exponen. El incumplimiento del anterior requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

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

Si las partes integrantes de la comisión no se pusieran de acuerdo sobre el modo de resolver el problema planteado a la misma, la discrepancia será sometida a los órganos de mediación que territorialmente correspondan.

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

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

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

La Comisión podrá recabar, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, una vez completada la información pertinente, dispondrán de un plazo no superior a quince días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Dicho plazo máximo será de 7 días si se tratase de discrepancia en caso de desacuerdo del periodo de consultas previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

ANEXO I

Tabla salarial 2015

Grupo	Funciones	Salario base mes - Euros
<i>Área Técnico-Administrativa</i>		
Grupo Técnico	Titulado.	1.325,76
	Técnico.	1.227,44
Grupo Administrativo	Jefe Administrativo.	1.077,15
	Oficial Administrativo 1. ^a	1.020,56
	Oficial Administrativo 2. ^a	962,74
	Auxiliar Administrativo.	932,52
	Aspirante a Administrativo.	730,52
<i>Área de Operaciones</i>		
Encargado General	Encargado General.	1.191,95
	Encargado de Turno.	942,74
Vendedor	Expendedor-Vendedor, Expendedor, Engrasador, Mecánico especialista, Lavador, Conductor, Montador de neumáticos.	922,06
Subalterno	Ordenanza.	890,17
	Guarda.	886,17
	Personal de limpieza.	890,17

Leído el presente Convenio, las partes encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican firmándolo en Gijón a 3 de septiembre de 2015.–En representación de los trabajadores, Rosalina Rodríguez Gómez y Joseba Pereira Cortes.–En representación de la empresa: Joseba Barrenengoa Fernández y Juan Carlos Luengo Manjón.