





































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 IV

### Organización del trabajo y clasificación profesional

#### **Artículo 14. 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.

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. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los delegados de personal y comités de empresa y secciones sindicales legalmente constituidas 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 15. Clasificación Profesional.

*Tras la aprobación del «Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral», en referente al sistema de clasificación profesional, se establece la obligación de suprimir la denominación "categoría profesional" como subdivisión, a su vez, de la figura del "grupo profesional". Por tanto, en el nuevo texto del convenio, se ha procedido por obligación legal a "adaptar y adecuar" las funciones de las antiguas categorías profesionales a nuevos Grupos Profesionales.*

### 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.

Asimismo y dado que se pretende sustituir los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, estos tendrán en cuenta una referencia en los grupos 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/as.

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.

Para la realización de tareas complementarias correspondientes a grupos profesionales inferiores, éstas se realizarán por el tiempo imprescindible.

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











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

Los ascensos se entenderán hechos a prueba, quedando confirmada la promoción transcurrido el mismo período de prueba que 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.

### **Artículo 19. Traslados.**

Se podrá trasladar a un trabajador como máximo una vez al año. Para dicho límite no se tendrá en cuenta los traslados que acerquen al trabajador a su domicilio o en los que exista voluntariedad. La empresa dará un preaviso de siete días (salvo cuando se trate de cubrir necesidades imprevistas, en cuyo caso la empresa lo comunicará en cuanto le sea posible). En la medida de lo posible se considerarán, entre otras circunstancias la cercanía al domicilio y la voluntariedad, siendo la decisión última de la empresa.

Al trabajador trasladado se le respetarán las mismas condiciones que venía disfrutando en el centro de procedencia, salvo que las condiciones del nuevo centro sean superiores a las de origen.

Si el traslado es definitivo se le abonará el plus de distancia. Si el traslado es temporal (desplazamiento por tiempo inferior a un año) se abonarán 0,16 euros por kilómetro recorrido, por el viaje de ida y vuelta por día trabajado. Si la distancia fuese superior a los 30 kms., se le abonará además media dieta por valor de 12,02 euros.

En materia de traslados que exijan cambio de residencia, no se aplicará el régimen anterior y se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

*Este artículo se ha modificado en el siguiente sentido:*

*Podrá efectuarse 1 traslado forzoso al año que no implique cambio de residencia, sin amortización del puesto de trabajo. No obstante lo anterior, si dicho traslado implicara acercamiento al domicilio del trabajador este traslado no computará.*

## **Artículo 20. Penosidad.**

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

## **CAPÍTULO V**

### **Tiempo de trabajo y ordenación del mismo**

#### **Artículo 21. Jornada laboral.**

La jornada laboral anual máxima de tiempo efectivo del trabajo del Sector para los años de vigencia del presente convenio colectivo será de 1.760 horas de trabajo efectivo.

La jornada diaria del trabajador (a tiempo completo) no podrá ser inferior a 7 horas, ni superior a 9 horas, no pudiéndose rebasar el máximo de 251 jornadas de trabajo al año para cada trabajador afectado, y en todo caso, respetándose los descansos mínimos entre jornadas. Con respecto a la fijación de la jornada anual inicial, se podrá aplicar la distribución irregular de la jornada hasta un máximo de 40 jornadas año, dentro del citado margen de las 7 horas y de las 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.

Se establecerá un calendario de forma que un trabajador no trabaje más de dos domingos consecutivos, no pudiendo consistir el descanso semanal única y exclusivamente en el descanso del domingo.

Cuando la jornada se realice de forma continuada será obligatorio el disfrute de un descanso de quince minutos.

*La jornada máxima anual se mantiene en 1.760 horas.*

*Se suprimen los horarios de referencia que existían en el anterior convenio.*

*No se podrán realizar más de 251 jornadas al año.*

*Los trabajadores que realicen su jornada a tiempo completo no podrán trabajar al día más de 9 horas, ni menos de 7 horas.*

*Al objeto de regular la flexibilidad horaria, como consecuencia de la obligatoriedad que la Reforma Laboral ha introducido, se acuerda:*

*Que 40 días al año se podrá modificar la jornada que el trabajador tenga, pero siempre respetándose que no se podrán realizar más de 9 horas ni menos 7 horas al día.*

*Que dichos cambios tendrán que comunicarse por escrito al trabajador y con una antelación mínima de 5 días.*

*Que se respetarán los descansos mínimos entre jornadas.*

*Que en el supuesto de que al finalizar el año se haya sobrepasado la jornada máxima de 1.760 horas, este exceso se tendrá que disfrutar antes del 28 de febrero.*

*Se elaborarán los calendarios laborales de forma que:*

## **Artículo 22. Jornada personal administrativo.**

El personal administrativo y de oficinas disfrutará de doce semanas en las que la jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo en régimen de jornada intensiva, en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, debiéndose disfrutar rotativamente.

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 carácter organizativo, productivo o de fuerza mayor, las empresas podrán modificar la jornada intensiva indicada de mutuo acuerdo con los propios trabajadores.

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

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

### **Artículo 23. Vacaciones.**

Las vacaciones de 30 días naturales se tomarán por turnos rotativos. Las vacaciones se disfrutarán durante todo el año, preferentemente, entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

No obstante lo anterior, el trabajador ó la empresa tendrán derecho a partir su descanso vacacional, en dos períodos iguales de tiempo, uno de los cuales tendrá derecho a disfrutarlo durante los meses anteriormente mencionados.

La empresa determinará el calendario de vacaciones en los dos primeros meses del año o bien en los dos últimos meses del año anterior, de común acuerdo con los trabajadores.

### **Artículo 24. Licencias.**

**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 kms., otro día más cuando el desplazamiento sea superior a 350 km, ampliable a otro día más cuando el desplazamiento sea superior a 450 kms. 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 consanguinidad. 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, así mismo, sin remuneración, en el supuesto de tener que desplazarse el trabajador al efecto a localidad distinta de aquella donde tenga su residencia habitual.

#### **Artículo 25. Reducción de jornada por motivos familiares.**

Los/las trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o cualquier otra fórmula de acumulación que las partes acuerden. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Los trabajadores, previo acuerdo con el empresario, podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en días laborables, uniéndolo al período de baja por maternidad o paternidad.

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 diaria 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 aquélla.

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

La reducción de jornada diaria contemplada en el presente artículo 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.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, indicados previamente en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su horario y jornada ordinarios. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

En el supuesto en que dos o más trabajadores del mismo centro o empleador solicitaran la reducción de jornada por motivos familiares, se procederá a ajustar de común acuerdo entre trabajadores y el empleador el horario de trabajo efectivo, de modo que no queden sin atender las necesidades productivas del centro de trabajo.

En el supuesto de imposibilidad para compatibilizar los horarios entre diferentes trabajadores, tendrá preferencia para la elección aquel que primero solicite la reducción de jornada basada en estas causas.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la aplicación del presente artículo serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente para ello.

El uso de este derecho no supondrá pérdidas de otros derechos, en particular los de formación y actualización profesional, salvo los que se deriven de la propia

jornada reducida o sean incompatibles con el nuevo horario reducido del trabajador.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

A la finalización de las reducciones de jornada aquí contempladas el trabajador tendrá derecho a incorporarse en las mismas condiciones a su puesto de trabajo.

En todo lo no previsto en los apartados anteriores será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 26. Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento.**

Se regirá por lo previsto en la normativa vigente.

**Artículo 27. Suspensión del contrato por paternidad.**

Se regirá por lo previsto en la normativa vigente.

**Artículo 28. Suspensión del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género.**

Se regirá por lo previsto en la normativa vigente.

**Artículo 29. Horas extraordinarias.**

En atención a las actuales circunstancias, las partes firmantes de este Convenio estiman que la reducción de horas extraordinarias es una vía adecuada para la creación de empleo. En base a ello, éstas se regirán por los siguientes criterios:

– Horas extraordinarias habituales:

Se suprimirán totalmente.

– Horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y estructurales:

Realización.

A fin de clarificar el contexto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o, los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento.

Estas horas estarán sometidas a cotización en los términos previstos en la norma aplicable.

Todo ello siempre que no puedan ser sustituidos por las contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

En este tema se observará el estricto cumplimiento de la regulación contenida en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

## **CAPÍTULO VI**

### **Retribuciones y Estructura Retributiva**

#### **Artículo 30. Estructura salarial.**

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

La Empresa está obligada a evitar cualquier discriminación en materia retributiva.

#### **Artículo 31. 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.

– Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

- Salario base.
- Complementos salariales:

Plus de antigüedad, Complemento Antigüedad, Complemento de Trabajo Nocturno, Plus Festivos y Horas Extraordinarias.

– 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.

Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

**Artículo 32. Salario base.**

*Se modifica el devengo del salario base pasando de pasando de salario/día a salario/mes (esto no implica modificación económica alguna).*

La cuantía del Salario Base mensual de la que se partirá para los incrementos salariales que, en su caso, procedan según lo previsto en el artículo 40 del convenio, es la siguiente:

**Grupo-Funciones-Salario base mes -Euros**

**Área Técnico-Administrativa**

**Grupo Técnico**

Titulado.	1.406,01
Técnico.	1.309,05

**Grupo Administrativo**

Jefe Administrativo.	1.062,23
Oficial Administrativo 1ª.	1.006,42
Oficial Administrativo 2ª	949,40
Auxiliar Administrativo.	919,60
Aspirante a Administrativo.	720,40

## Área de Operaciones

### Encargado General

Encargado General.	1.161,45
Vendedor	898,47
Encargado de Turno.	949,40
Expendedor-Vendedor, Expendedor, Engrasador, Mecánico especialista, Lavador, Conductor, Montador de neumáticos.	898,47

### Subalterno.

Ordenanza.	877,84
Guarda.	893,62
Personal de limpieza.	877,84
Euros/hora.	3,97

### Artículo 33. Complemento Antigüedad.

A partir del 1 de enero de 2010 los aumentos por año de servicio se devengarán exclusivamente por un cuatrienio (eliminándose los dos primeros bienios y sustituyéndose por dicho cuatrienio) y cinco quinquenios.

Por el cuatrienio cumplido se abonará la cantidad de 18,03 euros, y por cada quinquenio cumplido se abonará la cantidad de 42,07 euros mensuales.

No obstante, las personas que a la firma del presente convenio ya estuvieran percibiendo la cantidad correspondiente al primer bienio, no devengarán un segundo bienio, y seguirán percibiendo la cantidad correspondiente a dicho bienio, y su complemento de antigüedad sólo se incrementará de nuevo cuando cumplan el primer quinquenio (9 años de antigüedad).

*Se modifica el complemento de antigüedad en el siguiente sentido:*

*A partir de 1º de enero de 2012 se devengará un cuatrienio y cinco quinquenios, suprimiéndose los dos primeros bienios del anterior convenio colectivo.*

### **Artículo 34. 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 sólo se cobrará la hora que supere las 23 horas y hasta las 6 horas (de forma proporcional).

### **Artículo 35. 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 señalados 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 43.36 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 36. Plus 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.

El Plus de Distancia afectará a un solo viaje de ida y vuelta por día trabajado a razón de 0,09 euros por kilómetro. Aquellos trabajadores que realicen jornada partida tendrán derecho a la percepción de cuatro viajes en la cuantía establecida (0,09 euros/kilómetro) cuando se realicen. Teniendo en cuenta las peculiaridades del sector en esta cuestión, se habilita a las empresas afectadas para que negocien y acuerden con sus representaciones sociales o trabajadores otros sistemas de compensación del desplazamiento, tales como pluses fijos para todos los trabajadores con derecho, etc.

### **Artículo 37. Pagas extraordinarias.**

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán anualmente doce pagas o mensualidades ordinarias, más tres pagas extraordinarias de un mes de salario base más la antigüedad.

Devengo de pagas: Será el siguiente, salvo que las empresas estén siguiendo otros criterios, en cuyo caso se respetarán los mismos:

Paga de marzo: Del 1 de enero a 31 de diciembre del año anterior.

Paga de Verano: Del 1 de julio al 30 de junio.

Paga de Navidad: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

El abono de las pagas se producirá en las fechas siguientes:

– Paga de marzo: Del 1 al 15 de marzo.

– Paga de verano: Del 1 al 30 de junio.

– Paga de Navidad: Del 1 al 15 de diciembre.

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

Las pagas extraordinarias podrán prorratearse por acuerdo de las partes.

*Las empresas podrán prorratear las pagas extraordinarias por meses, siempre y cuando sea acordado entre empresa y trabajador*

### **Artículo 38. 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 462,27 euros anuales el expendedor, y de 605,01 euros anuales el expendedor/vendedor, cantidad que se hará efectiva en las doce mensualidades corrientes.

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

### **Artículo 39. 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 5 días últimos días del mes o los 5 primeros del mes siguiente.

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90 % de las cantidades devengadas. Las cantidades anticipadas serán descontadas de las retribuciones del mes correspondiente al anticipo.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

### **Artículo 40. Incrementos y revisiones salariales**

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

- Años 2010 y 2011: Incremento 0 %.
- Año 2012: actualización de tablas en un 0,8 %, sin revisión salarial conforme al II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), y sin abono de atrasos correspondientes al año 2012. Sirviendo estas tablas de base para el incremento de los años siguientes.
- Año 2013: Incremento del 0,6 % sobre las tablas de 2012.
- Año 2014: Incremento del 0,6 %.
- Año 2015: Incremento del 0,6 %.

Para los años 2013, 2014 y 2015 se aplicarán las cláusulas de actualización previstas en el AENC.

Los incrementos salariales pactados del año 2013 serán regularizados en el plazo de un mes desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio, abonándose solo los atrasos devengados desde el 1 de enero del 2013.

*El año 2010 y el 2011 no tiene incremento salarial.*

*El año 2012 las tablas se actualizarán con el 0,8%, pero no se aplicarán atraso*

*El año 2013 las tablas se actualizarán el 0,6% con efectos retroactivos desde 1 de enero a la fecha de su publicación en el B.O.E. (jueves 3 de octubre de 2013).*

*Los años 2014 y 2015 se incrementarán las tablas, cada uno de los años un 0,6%*

El trabajador que con autorización y por orden de la empresa y con el correspondiente permiso de conducir, se dedica al desplazamiento de coches entre las distintas secciones (engrase, lavadero, aparcamiento, etc.) dentro de la misma Estación de Servicio, percibirá un plus del 5 por 100 de su salario día de Convenio, por cada día efectivo de trabajo.

## CAPÍTULO VII

### Otras disposiciones

#### **Artículo 42. Prendas de trabajo.**

Las empresas quedan obligadas a proporcionar a sus trabajadores de Operaciones prendas de trabajo en el número y forma siguiente: cuatro camisas y cuatro pantalones, calzado adecuado, prendas de abrigo cada dos años. Para aquellas personas que trabajen en lugares grasos o húmedos se les proporcionarán tres monos o prendas similares y tres pares de zapatos o botas anualmente. Las prendas se adaptarán a las necesidades de cada sexo.

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 o nombre de la empresa y/o suministradora. 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 compañía distribuidora,

suministradora, de abanderamiento o del empleador, respetándose las condiciones pactadas con anterioridad.

#### **Artículo 43. Seguro de invalidez y muerte.**

Las pólizas de los seguros de accidentes de trabajo que se renueven o que se contraten por las empresas a partir de la firma del convenio y durante la vigencia del mismo, para cubrir la responsabilidad en casos de invalidez o muerte, deberán garantizar, en caso de muerte, 27.430 euros, y en caso de invalidez, 33.525 euros.

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

1º Muerte.

2º Gran invalidez.

3º Invalidez absoluta para cualquier tipo de actividad remunerada.

4º Invalidez total que incapacite para el ejercicio de su trabajo habitual.

Dentro de los 60 días siguientes a la contratación, o a la renovación de la póliza, la empresa deberá facilitar una fotocopia a cada trabajador.

#### **Artículo 44. Primas por jubilación anticipada.**

Para los trabajadores que decidan su jubilación voluntaria antes de cumplir los 65 años se establecen los siguientes premios, que serán abonados en los siguientes productos en especie:

60 años: 8.000 litros de combustible para automoción a elección del trabajador.

61 años: 7.000 litros de combustible para automoción a elección del trabajador.

62 años: 6.000 litros de combustible para automoción a elección del trabajador.

63 años: 5.000 litros de combustible para automoción a elección del trabajador.

Las empresas se obligan a aplicar esta jubilación voluntaria incentivada. No obstante, en los centros de trabajo de menos de 13 trabajadores, podrá jubilarse en estas condiciones sólo un trabajador al año, salvo pacto entre Empresa y trabajador.

Para tener acceso a esta jubilación voluntaria incentivada anticipada, el trabajador ha de contar al menos con una antigüedad en la Empresa de 10 años y deberá, en un plazo máximo de un mes, a contar desde el día siguiente al período elegido, comunicárselo a la Dirección de la Empresa. Las empresas no contraen compromiso alguno de contratación para estos supuestos.

## CAPÍTULO VIII

### **Inaplicación del régimen salarial o de otras condiciones fijadas en el convenio colectivo**

**Artículo 45. Inaplicación del régimen salarial o de otras condiciones fijadas en el convenio colectivo.**

Se regirá por lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo 82.3 ET comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, 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 prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo estatal y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en el Plan de Igualdad aplicable a la empresa.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio Estatal la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

La Comisión Paritaria del Convenio Estatal dispondrá de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

En su caso, la Comisión 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.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos regulados en el ASAC V, respecto del cual consta adhesión expresa en el presente Convenio, para solventar de manera efectiva dichas discrepancias. Si en dicho procedimiento no se solucionase la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas según el ámbito de afectación de los centros de trabajo, en los términos fijados en el artículo 82.3 ET y normativa de desarrollo.

*Al objeto de adaptar lo establecido en el artículo 82.3 del E.T. tras la Reforma Laboral de 2012, se establece el procedimiento a seguir en el supuesto de que las empresas insten a la inaplicación de los salarios.*

*Deberán comunicarlo a los representantes de los trabajadores o a los trabajadores de no existir representación legal, abriéndose un periodo de consultas de 15 días, al objeto de alcanzar un acuerdo.*

*En el supuesto de alcanzarse acuerdo las nuevas condiciones no podrán prolongarse más allá de la vigencia del convenio.*

*En el supuesto de existir acuerdo, se deberá notificar el mismo a la Comisión Paritaria del convenio y a la autoridad laboral.*

*En el supuesto de no alcanzarse acuerdo se notificará a la Comisión Paritaria del Convenio, la cual tendrá que pronunciarse sobre dicha inaplicación en el plazo máximo de 7 días. En caso de que esta no alcanzarse acuerdo las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación establecidos en el V ASAC (Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos), acordados entre patronal y sindicatos.*

## **CAPÍTULO IX**

### **Faltas y sanciones**

#### **Artículo 46. 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 graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en leves, graves y muy graves.

#### **Artículo 47. 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 sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser considerados como graves o muy graves.
8. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para 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 48. 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 falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.
5. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.
6. Simular la presencia de 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) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo, salvo que hubiese motivos de urgencia o de necesidad imperiosa.

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 49. 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 el teléfono móvil en zonas no permitidas.

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

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

#### **Artículo 50. 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 51.**

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 guardan con ellas.

#### **Artículo 52. Graduación de las sanciones.**

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

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

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

#### **Artículo 53.**

Las Empresas anotarán 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.

## **CAPÍTULO X**

### **Seguridad y salud**

#### **Artículo 54. Seguridad y salud.**

En las Estaciones de Servicio se elegirá un Delegado de Prevención, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Como mínimo se ofertará un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores de cada Estación de Servicio, que se realizará siempre que el trabajador lo acepte.



Asimismo, se hará un reconocimiento específico en vista para el personal que trabaje con ordenadores, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa de aplicación.

La Comisión de Salud Laboral y Medio Ambiente del Sector de Estaciones de Servicio es paritaria. Para el nombramiento de la representación de los trabajadores se mantendrá el índice de representatividad que cada Central Sindical ostente.

La Comisión Nacional no excederá de ocho miembros, cuatro de ellos en representación de los trabajadores, cuatro en representación de la Empresa y un médico especialista, con voz pero sin voto nombrado de mutuo acuerdo.

Ambas representaciones se comprometen a mantener reuniones periódicas trimestrales previa convocatoria de cualquiera de las partes con quince días de antelación. Además, de reuniones extraordinarias, cuando así lo acuerden las partes, en caso de accidentes o daños graves, incidentes con riesgos graves, sanciones por incumplimientos, denuncias por problemas medioambientales, tareas puntuales especialmente peligrosas...

Las reuniones deben convocarse por escrito, con orden del día y con suficiente antelación para poder prepararlas.

Se levantará acta de cada reunión recogiendo todos los asuntos tratados.

Se dará publicidad entre los trabajadores/as de las reuniones, de tal forma que cualquier trabajador/a pueda hacer llegar sus quejas y propuestas, bien personalmente o por escrito.

Se contemplará la posibilidad de constituir grupos de trabajo para abordar problemas específicos.

La Comisión Nacional de Salud Laboral y Medio Ambiente tendrá como objetivos prioritarios:

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

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

Dar a conocer las normas y procedimientos que en materia de seguridad y Salud dicten los organismos especializados en esta materia.

Ser informada, antes de su puesta en práctica, de los proyectos en materia de organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.

Ser informado sobre los resultados estadísticos de los reconocimientos médicos que se realicen a los trabajadores del Sector.

Asesorar sobre los reconocimientos médicos a realizar a los trabajadores.

La Comisión de Seguridad de ámbito nacional estudiará y regulará la aplicación paulatina de las medidas de seguridad en las Estaciones de Servicio, respetándose los acuerdos y las normativas aprobadas en los distintos ámbitos territoriales. La comisión evaluará los riesgos de las distintas situaciones existentes y acordará un protocolo de medidas mínimas de seguridad que deban observar todas las Estaciones de Servicio, en función de los riesgos evaluados.

Esta Comisión de Seguridad, en el ámbito de sus atribuciones, podrá pedir informes orientativos a las autoridades competentes y a las empresas especializadas del sector de seguridad. Así mismo, tendrá en consideración las medidas y recomendaciones que hayan podido ser implantadas por las distintas autoridades, asociaciones profesionales, etc.

Las disposiciones que se aprueben serán obligatorias para las nuevas Estaciones de Servicio que deberán adaptarse a ellas y para el resto, esto es para las ya existentes, la Comisión establecerá el plazo o plazos que estime adecuados, atendiendo a las circunstancias que concurran y al tipo de medidas a adoptar. Si la Comisión de Seguridad no hubiese aprobado medidas de seguridad en las Estaciones de Servicios antes de 30 de junio de 2015, aquellas Estaciones de Servicios que no apliquen medidas de seguridad deberán aplicar las medidas aprobadas por la Delegación del Gobierno en Extremadura el 30 de noviembre de 2004. El plazo de implantación de las medidas acordadas no debe ser superior, en ningún caso, a la vigencia del convenio, salvo pacto en contrario por circunstancias que así lo justifiquen. En los casos de empresas que tengan comité de seguridad y salud con presencia de representantes pertenecientes a los sindicatos firmantes de este convenio, o que firmen acuerdos de desarrollo de este convenio nacional en los que la mayoría de la representación sindical esté

conformada por los citados sindicatos, y que dentro de dicho comité o acuerdo de desarrollo se pacten medidas de seguridad en las Estaciones de Servicios, dichas medidas también serán admitidas como válidas a los efectos de dar por cumplido lo previsto en este artículo en lo referente a medidas a implantar, debiendo comunicarse a la Comisión aquí establecida.

Igualmente, en los casos de empresas en que no concurren las circunstancias descritas en la frase anterior, si dichas empresas aplican medidas de seguridad que sean consideradas como suficientes por parte de la autoridad gubernativa, policial, guardia civil, o cualquier otra tercera parte autorizada, también se entenderá que aplican medidas válidas, a los efectos de este artículo, debiendo comunicarse igualmente a la Comisión aquí establecida; en el supuesto específico recogido en este párrafo, y a título meramente informativo, se comunicará a la Comisión con carácter previo la intención de acogerse a este procedimiento con independencia de que finalmente se lleve a efecto.

*Dado que en el anterior convenio no se consiguió acordar el protocolo mediante el cual se deberían haber desarrollado las medidas mínimas de seguridad que deben implantarse en las estaciones de servicio, se modifica el presente artículo en el siguiente sentido:*

- *La Comisión de Seguridad deberá elaborar y aprobar medidas de seguridad para las estaciones de servicio antes del 30 de junio de 2015*
- *Si la Comisión no alcanzase acuerdo antes de dicha fecha, aquellas estaciones que no aplicasen medidas de seguridad deberán aplicar las aprobadas por la Delegación del Gobierno de Extremadura de fecha 30 noviembre 2004*
- *Si se alcanzase acuerdo en la Comisión estas medidas deberán ser aplicadas durante la vigencia del convenio, salvo pacto en contrario, siempre que existan causas que lo justifiquen.*
- *No obstante, y con la finalidad de potenciar la Acción Sindical y el papel de los Comités de Seguridad en las empresas, se admitirán como válidas las medidas que estos comités aprueben, allá en donde UGT y CCOO tengan representación mayoritaria. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la Comisión de Seguridad del Convenio Estatal.*

- *En las empresas en que no exista representación mayoritaria de UGT y CCOO, los Comités de Seguridad de estas empresas antes de iniciar la negociación de medidas de seguridad deberán comunicar, con carácter previo, la intención de iniciar la negociación a la Comisión de Seguridad del Convenio Estatal, independientemente de que finalmente se acuerden medidas. Igualmente, si al final se acordasen medidas, por estos comités (sin representación mayoritaria de UGT y CCOO), las comunicarán a esta Comisión de Seguridad Estatal.*

### **Artículo 55. Acoso.**

Se adjunta anexo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo en el sector de Estaciones de Servicio, formando parte integrante del mismo.

*Se incorpora al texto del convenio colectivo al acuerdo alcanzado durante la vigencia del anterior convenio, en el que se introducen procedimientos para evitar las probabilidades de acoso y violencia en el trabajo.*

### **Artículo 56. Seguridad Social.**

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

Y en caso de IT por enfermedad con hospitalización, las empresas complementaran hasta el 100 por 100 durante los 15 primeros días de dicha hospitalización de las enfermedades referenciadas.

En caso de IT por las enfermedades que a continuación se relacionan, las empresas complementaran hasta el 85 por 100 de la base de cotización en los días comprendidos entre el decimoprimer al vigésimo de baja, del vigésimo primero hasta un máximo de noventa días las empresas complementaran hasta el 100 por 100 de la base de cotización.

Las enfermedades a que hace referencia el párrafo anterior son las que a continuación se relacionan, y tienen vigencia desde mayo de 1992:

- Pancreatitis agudas y agudizaciones de las crónicas.
- Enfermedad inflamatoria intestinal. Enfermedad de Crohn o colitis ulcerosa.
- Hepatitis aguda infecciosa.
- Hepatitis crónica activa.
- Cirrosis hepáticas en proceso de descompensación (revisar crónicas persistentes y agudas tóxicas).
- Déficit funcional de esqueleto axial con necesidad de rehabilitación.
- Hernia de disco.
- Fracturas óseas.
- Insuficiencia renal aguda.
- Insuficiencia renal crónica descompensada.
- Tuberculosis.
- Meningitis.
- Infarto agudo de miocardio.
- Angina de pecho –con más de un mes de evolución– en cambio.
- Accidente cerebro-vascular agudo recuperable. Insuficiencia respiratoria aguda.

Además, todas aquellas enfermedades que necesiten hospitalización y mientras dure la citada hospitalización, con los límites establecidos en el apartado 3º.

Con el fin de evitar el absentismo laboral, así como la desviación nociva de la cláusula anterior, la Comisión Mixta hará un seguimiento puntual del absentismo en el sector, y si dicho absentismo por enfermedad superara el 5 por 100, bien en el sector, bien en las empresas, dicho complemento dejará de abonarse automáticamente.

Para el cálculo de dicho absentismo no afectarán las bajas producidas en los diez primeros días.

Las empresas en ningún caso soportarán incremento alguno en el complemento económico deducido del presente artículo si por modificación legislativa o reglamentaria se produjeran reducciones en los porcentajes de las prestaciones de la Seguridad Social.

## CAPÍTULO XI

### Derechos sindicales

#### **Artículo 57. Derechos Sindicales.**

Los trabajadores tendrán derecho a elegir, cuando menos, 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 sustanciación 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 los trabajadores de 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 de Comités de Empresa, a los efectos de negociación colectiva, y se crea la figura del Delegado Provincial.

Las Centrales Sindicales firmantes darán a las Asociaciones Empresariales la comunicación del representante provincial de dichas Centrales que ostentarán un crédito horario de 40 horas mensuales para su actividad sindical, independientemente de las horas sindicales a las que tengan derecho los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, reconociéndosele al Delegado Provincial las garantías del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

El coste económico de las horas sindicales del Delegado Provincial deberá hacerlo efectivo la Empresa afectada por el nombramiento.

## CAPÍTULO XII

### Formación

#### **Artículo 58. Cursos de formación profesional y comité paritario.**

Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito con el fin de promoción profesional y capitalización.

Se constituirá un Comité Paritario formado por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de los empresarios que tendrá por objeto elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías y a facilitar la formación profesional.

Serán funciones de este Comité Paritario:

- 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.
- 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, como a través de los programas nacional o internacionales desarrollados por Organismos competentes.
- Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación de empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.
- 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 por empresas.
- Evaluar de manera continuada todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

### Artículo 59. Formación.

Las organizaciones firmantes del Convenio Estatal de Estaciones de Servicio suscriben en todos sus términos el 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 Acuerdo Nacional de Formación Continua constituyen la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua, que estará constituida por 12 miembros, seis por la representación empresarial, y seis por la representación sindical, tres de FIA-UGT y tres de FITEQA-CC.OO.

### Artículo 60. Modificaciones normativas.

En caso de que se produzcan modificaciones sustanciales en la normativa laboral en las materias reguladas en el presente Convenio, las partes se comprometen a negociar su adaptación a las mismas.

### Disposición transitoria primera.

Al objeto de adaptar el sistema de clasificación de los empleados previo al que ahora se regula en el presente Convenio se establece la siguiente equiparación de las antiguas categorías a los nuevos Grupos.

Área Técnico-Administrativa	Convenio previo
Grupo Técnico.	Titulado Técnico.
Grupo Administrativo.	Jefe Administrativo, 1ª, Oficial Administrativo 2ª, Auxiliar Administrativo.



Área de Operaciones	Convenio previo
Encargado General.	Encargado General.
Vendedor.	Encargado de Turno, Expendedor-Vendedor, Expendedor, Engrasador, Mecánico especialista, Lavador, Conductor, Montador de neumáticos.
Subalterno.	Guarda, Ordenanza, Personal de limpieza.

Si en el momento de realizar la transición al nuevo sistema y como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de Clasificación Profesional se tuviera que asignar a un trabajador a un nivel salarial inferior al que tenía reconocido en la antigua clasificación profesional se le respetará el mismo con el carácter de condición personal más beneficiosa.

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

Para los Encargados de Turno existentes a la fecha de firma del convenio que no vengán realizando turnos, se reconoce como condición «ad personam» que podrán realizar turnos siempre que medie acuerdo entre la Compañía y el citado Encargado. Fuera de la anterior condición «ad personam» aquellos empleados que pasen a realizar las funciones de Encargado de Turno tras la firma de este convenio podrán realizar turnos en todo caso.

Federació nacional de FICA-UGT de Catalunya

## **ANEXO SOBRE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO EN EL SECTOR DE ESTACIONES DE SERVICIO.**

### **1. Introducción**

El respeto mutuo por la dignidad de los demás a todos los niveles dentro del lugar de trabajo es una de las características dominantes de las organizaciones con éxito. Por eso el acoso y la violencia son inaceptables, por lo que CEEES, AGES, AEVECAR, FITEQA-CC.OO. y FITAG-UGT los condenan en todas sus formas.

Considerando este interés mutuo, las representaciones empresarial y de los trabajadores dentro del sector de Estaciones de Servicio, deciden tener en cuenta esta cuestión, entendiéndolo que puede tener serias consecuencias laborales, sociales y económicas tanto para la parte empresarial, como para el colectivo de los trabajadores/as.

La Ley 3/2007, sobre Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, así como la Ley 31/1995, sobre Prevención de Riesgos Laborales, definen el deber de las empresas de proteger a los/las trabajadores/as contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.

Las diversas formas de acoso y de violencia pueden afectar a las personas en sus puestos de trabajo, teniendo como características principales:

- Ser físicas, psicológicas y/o sexuales,
- Ser un solo incidente (violencia) o patrones más sistemáticos de comportamiento.
- Ser entre compañeros/as, entre superiores y subordinados o por terceros tales como clientes, proveedores, etc.
- Variar desde casos de menor importancia de comportamiento irrespetuoso a actos más serios, incluyendo actos tipificados como delitos penales, que requieren la intervención de las autoridades.

Se entiende que el acoso y la violencia pueden potencialmente afectar a cualquier puesto de trabajo y a cualquier trabajador/a, con independencia del tamaño de la empresa dentro de la actividad de Estaciones de Servicio o del tipo de contrato o de la relación de empleo.

El presente Acuerdo se refiere a aquellas formas de acoso y de violencia que se produzcan entre empleadores y/o trabajadores/as en el marco del Convenio de Estaciones de Servicio y correspondan a la descripción que se hace en el punto 3.

## **2. Objetivo**

El objetivo del presente Acuerdo es:

- (a) Aumentar el conocimiento y la comprensión de empleadores, trabajadores y de sus representantes sobre el acoso y la violencia en el puesto de trabajo.
- (b) Proporcionar a empleadores, trabajadores y sus representantes a todos los niveles un marco de acción para identificar, prevenir y manejar problemas de acoso y de violencia en el trabajo.

## **3. Descripción**

El acoso y la violencia se deben al comportamiento inaceptable de uno o más individuos y pueden adoptar diversas formas, algunas de las cuales se pueden identificar más fácilmente que otras.

El ambiente del trabajo puede influir en la exposición de las personas al acoso y a la violencia, por lo que podríamos decir que:

- Constituye acoso toda conducta sistemática y prolongada que se ejerce sobre una/s persona/s en el desempeño de su trabajo y que tenga como objetivo y/o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.
- Existe violencia cuando uno o más trabajadores o directivos son agredidos en el seno de una relación de trabajo.

El acoso y la violencia pueden ser realizadas por uno o más trabajadores, con el propósito o el efecto de violar la dignidad del superior o trabajador, afectando a su salud y/o creando un ambiente hostil en el trabajo.

## **4. Prevención, identificación y gestión de los problemas de acoso y violencia**

Concienciar y formar adecuadamente a la parte empresarial, social y a las personas que en ella trabajan reduce la probabilidad del acoso y la violencia en el trabajo.

## Procedimientos:

Las partes procurarán inicialmente solucionar el conflicto dentro del seno de la empresa a través de un procedimiento interno, sin perjuicio o renuncia del ejercicio de las acciones legales a las que tenga derecho la/s persona/s afectada/s.

El procedimiento interno puede incluir una etapa informal en la cual una persona de confianza del empresario y de los trabajadores esté disponible para dar consejo y ayuda.

Un procedimiento adecuado podría apoyarse, de manera no limitativa, en lo siguiente:

- Interesa a todas las partes proceder con la discreción necesaria para proteger la dignidad y la confidencialidad de todos.
- No se debe divulgar ninguna información a partes no implicadas en el caso.
- Las quejas deben ser investigadas y tratadas sin demoras indebidas.
- Todas las partes implicadas deben conseguir una audiencia imparcial y un tratamiento justo.
- Las quejas deben estar apoyadas por información detallada.
- Las acusaciones falsas no deben ser toleradas y deben dar lugar a acciones disciplinarias.
- Las partes pueden apoyarse para la solución del conflicto en asesores expertos en la materia ajenos a la empresa.

Los procedimientos ya existentes, pueden ser apropiados para abordar los problemas del acoso y de la violencia en el seno de la relación laboral.

Si se comprueba que ha ocurrido acoso y/o violencia, se tomarán medidas apropiadas con relación a los autores. Esto debe significar acciones disciplinarias, en el caso que se produzca entre trabajadores. Cuando sea el empleador quien realice este tipo de conductas y queden demostradas, responderá ante la/s víctima/s por los daños y perjuicios ocasionados.

La(s) víctima(s) recibirá(n) apoyo y, en caso de necesidad, ayuda para su reintegración.

Los empleadores, consultando con los representantes de los trabajadores, o, en su defecto, con los trabajadores, establecerán, repasarán y supervisarán estos procedimientos para asegurarse que son eficaces tanto en la prevención de problemas como en tratarlos cuando se presenten.

Cuando proceda, las previsiones de este capítulo se pueden aplicar para tratar de casos de violencia externa.

## **5. Puesta en práctica y seguimiento**

Se faculta a la Comisión Nacional de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de Estaciones de Servicio para la puesta en Práctica de este Acuerdo.

Las funciones de esta Comisión serán:

- Realizar estudios dentro del sector sobre la existencia de acoso, sus tipos y demás riesgos Psicosociales presentes en el sector.
- Desarrollar posibles guías.
- Establecer posibles procedimientos tipo que sirvan para orientar la solución de los conflictos de Acoso.
- Comprobar el grado de implantación del Acuerdo con la periodicidad pactada dentro de la Comisión.

La aplicación del presente Acuerdo no constituye una razón válida para reducir el nivel general de protección de los trabajadores, si bien al contrario, incide en la reducción del riesgo psicosocial, con la evaluación y la puesta en práctica de Medidas Preventivas consensuadas entre todas las partes.

*El objeto del presente acuerdo es:*

*-Aumentar el conocimiento y la comprensión de empleadores, trabajadores y sus representantes sobre el acoso y la violencia en el puesto de trabajo.*

*-Proporcionar a todos un marco de acción para identificar, prevenir y manejar problemas de acoso y violencia en el trabajo.*

## ANEXO 2

### Tabla salarial 2013

Se adjunta como anexo 2 la tabla salarial aplicable a 2013 una vez aplicado el incremento.

Grupo	Funciones	Salario base mes Euros
<b>Área Técnico-Administrativa</b>		
Grupo Técnico	Titulado	1.425,76
	Técnico	1.327,44
Grupo Administrativo	Jefe Administrativo	1.077,15
	Oficial Administrativo 1ª	1.020,56
	Oficial Administrativo 2ª	962,74
	Auxiliar Administrativo	932,52
	Aspirante a Administrativo	730,52
<b>Área de Operaciones.</b>		
Encargado General	Encargado General	1.177,77
Vendedor	Encargado de Turno	962,74
	Expendedor-Vendedor, Expendedor, Engrasador, Mecánico especialista, Lavador, Conductor, Montador de neumáticos.	911,09
	Subalterno	
	Ordenanza	890,17
	Guarda	906,17
	Personal de limpieza	890,17
	Euros/hora.	4,03

## DIRECTORIO

### FITAG UGT FEDERACIÓN ESTATAL

Avda. de América, 25 – 2º. 28002 Madrid. Tfno. 915 897 539. Fax: 915 897 272

#### **FITAG - UGT Andalucía.**

C/ Antonio Salado, 12. 41002 Sevilla. Tfno. 954 915 076 / 954 506 349. Fax. 954 506 350.

#### **FITAG - UGT Aragón.**

C/ Costa, 1. 50001 Zaragoza. Tfno. 976 700 120. Fax. 976 700 121.

#### **SOMA-FITAG-UGT.**

Plza. de la Salve, 14-2º. 33900 Sama de Langreo (Asturias). Tfno. 985 682 833  
Fax. 985 690 476.

Plza. General Ordoñez, 1 - 5ª planta. 33005 – Oviedo. Tfno. 985 273 552 Fax: 985 257  
564

#### **FITAG - UGT Baleares.**

C/ Font i Monteros, 8 – 2º 07003 Palma de Mallorca. Tfno. 971 755 026. Fax. 971 752  
928

#### **FITAG - UGT Canarias.**

C/ Méndez Núñez, 84 – 4º. 38001 Santa Cruz de Tenerife. Tfno. 922 271 018.  
Fax: 922 247 925.

C/ 1º de Mayo, 21. 35002 Las Palmas de G.C. Tfno. 928 367 385/928 361 704.  
Fax. 928 380 118 / 928 364 330.

#### **FITAG - UGT Cantabria.**

C/ Rualasal, 8. 39001 Santander. Tfno. 942 310 789. Fax. 942 364 768.

#### **FITAG Castilla La Mancha.**

C/ Juan Bravo, 6-2º. 13500 Puertollano (Ciudad Real). Tfno. 926 441 796/968  
Fax. 926 413 969

C/ Alarcos, 24. 13002 - Ciudad Real. Tfno. 926 210 668. Fax: 926.240 758

**FITAG - UGT Castilla y León.**

C/ Gamazo, 13 – 3º. 47004 Valladolid. Tfno. 983 929 871. Fax: 983 329 016  
Gran Vía de San Marcos, 31-1º. 24001 León Tfno. 987 270 686/688/689 Fax. 987 229 958

**FITAG - UGT Catalunya.**

Rambla del Raval, 29-35. 08001 Barcelona. Tfno. 933 019 700 / 933 046 812.  
Fax. 933 014 223/ 933 046 831.

**FITAG - UGT Euskadi.**

C/ Colón de Larreategui, 46 bis. 48011 Bilbao. Tfno. 944 255 633/29. Fax. 944 255 632.

**FITAG - UGT Extremadura.**

C Marquesa de Pinares, 36. 06800 Mérida. Tfno. 924 301 422. Fax: 924 301 460.  
C/ Obispo Segura Sáez, 8. 10001 Cáceres. Tfno. 927 222 389. Fax. 927 240 496.

**FITAG - UGT Galicia.**

C/ Fernández Latorre, 27-1º. 15006 A Coruña. Tfno. 981 248 190. Fax. 981 169 306.  
C/ Miguel Ferro Caaveiro, 12. 15707 Santiago de Compostela. Tfno. 981 558 040.  
Fax: 981 574 395.

**FITAG - UGT La Rioja.**

C/ Milicias, 1 bis. 26003 Logroño. Tfno. 941 275 851 / 240 022 Fax. 941 255 860

**FITAG - UGT Madrid.**

Avda. América, 25 -6º. 28002 Madrid. Tfno. 91 589 73 68/72 10. Fax. 91 589 75 82/72 15

**FITAG - UGT Murcia.**

C/ Sta. Teresa, 10 – 5º. 3005 Murcia. Tfno. 968 283 181 / 968 282 903. Fax: 968 283 182

**FITAG - UGT Navarra.**

Avenida Zaragoza, 12. 31003 Pamplona. Tfno. 948 291 179. Fax. 948 242 828

**FITAG - UGT País Valencià.**

C/ Arquitecto Mora, 7. 46010 Valencia. Tfno. 96 388 40 50. Fax. 96 388 40 28