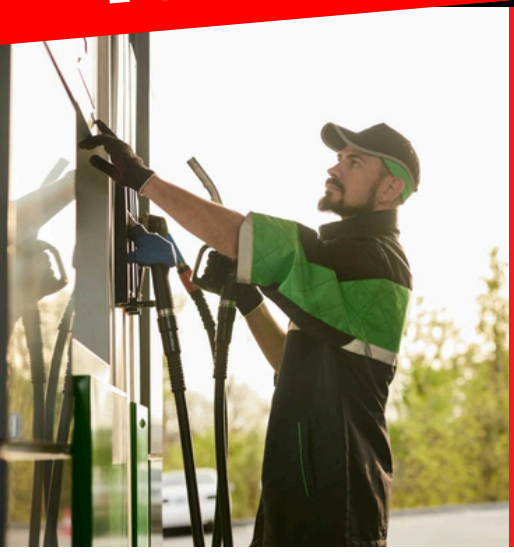
2026-2029

Convenio colectivo de estaciones de servicio de la Comunitat Valenciana



TU CONVENIO
TUS DERECHOS







Fuerza para avanzar

Pase lo que pase

CCOO industria

CONVENIO COLECTIVO DE ESTACIONES DE SERVICIO DE LA COMUNITAT VALENCIANA 2026-2029

CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN 4

Artículo 1. Partes negociadoras 4

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial 4

Artículo 3. Ámbito personal 4

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia 4

Artículo 5. Vinculación a la totalidad 5

CAPÍTULO II CONTRATACIÓN 5

Artículo 6. Acceso al empleo 5

Artículo 7. Política de contratación 5

Artículo 8. Contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora 5

Artículo 9. Contratos formativos 6

Artículo 10. Contrato fijo discontinuo 6

Artículo 11. Procedimiento para informar sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes 6

Artículo 12. Trabajo a distancia y teletrabajo 6

Artículo 13. Periodo de prueba 8

Artículo 14. Jubilación parcial y contrato de relevo 8

Artículo 15. Extinción del contrato por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación 9

Artículo 16. Cese de las personas trabajadoras 9

CAPÍTULO III CONTENIDO GENERAL DE LA RELACIÓN LABORAL 9

Artículo 17. Organización del trabajo 9

Artículo 18. Nuevas tecnologías y formación 10

Artículo 19. Derechos a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión 10

Artículo 20. Formación profesional en el sector 10

CAPÍTULO IV CLASIFICACIÓN PROFESSIONAL Y MOVILIDAD 11

Artículo 21. Clasificación profesional 11

Artículo 22. Grupos profesionales 12

Artículo 23. Movilidad funcional 14

Artículo 24. Promoción y ascensos 14

Artículo 25. Cambio de centro de trabajo 15

Artículo 26. Movilidad geográfica 15

CAPÍTULO V Ordenación del tiempo de trabajo 16

Artículo 27. Jornada de trabajo..... 16

Artículo 28. Calendario laboral 16

Artículo 29. Registro de jornada 16

Artículo 30. Vacaciones..... 17

Artículo 31. Retribución de las vacaciones 17

Artículo 32. Permisos 18

Artículo 33. Excedencias 20

Artículo 34. Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral..... 22

Artículo 35. Horas extraordinarias..... 22

CAPÍTULO VI Retribuciones..... 23

Artículo 36. Estructura retributiva y pago 23

Artículo 37. Niveles retributivos 23

Artículo 38. Cuantía y actualización salarial 24

Artículo 39. Complemento personal de antigüedad..... 25

Artículo 40. Garantías personales..... 25

Artículo 41. Pagas extraordinarias..... 26

Artículo 42. Nocturnidad..... 26

Artículo 43. Plus de festivos y domingos 26

Artículo 44. Plus de distancia..... 27

Artículo 45. Seguridad Social complementaria..... 27

Artículo 46. Desplazamientos y dietas..... 28

CAPÍTULO VII. Salud laboral..... 28

Artículo 47. Comisión sectorial de salud laboral..... 28

Artículo 48. Delegado/a de prevención..... 29

Artículo 49. Vigilancia de la salud 29

Artículo 50. Condiciones de trabajo y estrés térmico..... 29

Artículo 51. Medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos 30

Artículo 52. Prendas de trabajo y equipos de protección individual..... 31

CAPÍTULO VIII Derechos sindicales..... 32

Artículo 53. Crédito horario 32

CAPÍTULO IX Régimen disciplinario 32

Artículo 54. Faltas y sanciones 32

Artículo 55. Faltas leves 33

Artículo 56. Faltas graves 33

Artículo 57. Faltas muy graves 34

Artículo 58. Abuso de autoridad 36

Artículo 59. Graduación de las sanciones 36

CAPÍTULO X Comisión paritaria e inaplicación del convenio colectivo 36

Artículo 60. Comisión paritaria 36

Artículo 61. Inaplicación del convenio colectivo 37

Artículo 62. Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación del convenio colectivo 39

CAPÍTULO XI Igualdad 39

Artículo 63. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral 39

Artículo 64. Actuaciones frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral 40

Artículo 65. Medidas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI 42

Artículo 66. Medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI 43

Artículo 67. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI 44

DISPOSICIONES ADICIONALES 46

Disposición adicional primera 46

Disposición adicional Segunda 47

ANEXOI Modelo de denuncia para las distintas situaciones de acoso 48

ANEXOII Medidas de seguridad en las estaciones de servicio y en los establecimientos de venta de carburante, tanto si es al por menor, como si lo es bajo cualquier otra modalidad 49

ANEXO III Modelo sectorial de recibo de finiquito 51

ANEXO IV Tabla salarial 2026 52

CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Partes negociadoras

El presente convenio ha sido suscrito, de una parte, por la Federación Mediterránea de Estaciones de Servicio (FEDMES) en representación de las empresas, y, de otra parte, en representación de las personas trabajadoras, por la Federació d'Indústria, Construcció i Agro del País Valencia (UGT-FTCA-PV) y de CCOO Industria-PV.

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial

Se regirán por el presente convenio todas las empresas cuyos centros de trabajo radiquen en la Comunitat Valenciana, cualquiera que fuera su dimensión o naturaleza jurídica, que se dediquen a la actividad de explotación de las instalaciones para suministros de carburantes y combustibles líquidos a vehículos, así como de cualquier otro tipo de suministro a vehículos cualquiera que sea su forma y modalidad.

A título meramente enunciativo y no limitativo se consideran incluidas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo las estaciones de servicio, los aparatos surtidores o postes que expendan al público carburantes, lubricantes, combustibles, así como todas aquellas actividades necesarias o complementarias para la explotación del punto de venta, tales como servicio de engrase, lavado, tiendas con o sin bar, cafetería, tiendas de conveniencia, cualquiera que sea su volumen de negocio y los artículos expedidos en las mismas, comprendiendo tanto los perecederos como los no perecederos.

La comisión paritaria del presente convenio colectivo se pronunciará en todo caso sobre la inclusión en su ámbito funcional de nuevas actividades.

Artículo 3. Ámbito personal

1. Se regirán por el presente convenio todas las personas trabajadoras al servicio de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo.

2. Se excluyen del ámbito personal los supuestos contemplados en el artículo 1 .3 del Estatuto de los Trabajadores. El personal vinculado a la empresa por un contrato laboral especial del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores se regirá por su regulación específica y por lo dispuesto en su contrato individual.

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia

1. El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2026 y expirará, con carácter general, el día 31 de diciembre de 2029.

2. El convenio colectivo se prorrogará de año en año si, con una antelación de al menos un mes a la fecha de expiración, no es denunciado por alguna de las partes mediante comunicación escrita, de la que la otra parte acusará recibo, remitiendo copia para su registro a la autoridad laboral.

3. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación,

debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Durante las negociaciones para la renovación del presente convenio colectivo se mantendrá su vigencia, que se prolongará igualmente mientras se cumplen los trámites establecidos en el siguiente apartado.

4. Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes decidirán sobre su sometimiento bien al arbitraje recogido en el presente convenio o a los mecanismos previstos en el VII Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana o norma que lo sustituya.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

El conjunto de derechos y obligaciones, pactados en el presente convenio, constituye un todo indivisible, por consiguiente, en el caso de que parcial o totalmente algún artículo del presente convenio quedara sin validez, la comisión negociadora procederá a subsanar las deficiencias observadas, y si no hubiera mutuo acuerdo, las partes decidirán sobre su sometimiento bien al arbitraje recogido en el presente convenio o a los mecanismos previstos en el VII Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana o norma que lo sustituya.

CAPÍTULO II CONTRATACIÓN

Artículo 6. Acceso al empleo

Sin perjuicio de lo que establezcan los planes de igualdad elaborados conforme a lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el acceso al empleo respetará en todo caso los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación.

Artículo 7. Política de contratación

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

Artículo 8. Contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora

El contrato de duración determinada por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de 12 meses, pudiendo ser prorrogados de conformidad con la legislación vigente para el supuesto de contratación por una duración inferior al período máximo indicado. Para estos contratos, y respecto de la indemnización correspondiente al término de los mismos, resultará de aplicación la normativa vigente.

A la finalización de la vigencia del presente convenio colectivo el mantenimiento de la ampliación de la duración máxima del contrato por circunstancias de la producción contenida en este artículo deberá ser expresamente acordado por las partes.
El contrato de sustitución se regirá por lo dispuesto en el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Contratos formativos

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

Artículo 10. Contrato fijo discontinuo

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

Artículo 11. Procedimiento para informar sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes

1. A fin de garantizar a las personas con contratos fijo discontinuo, a tiempo parcial, de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a las demás personas trabajadoras, la Empresa, de acuerdo con sus previsiones en materia de empleo, deberá informar sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes.

2. Los anuncios serán remitidos por la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de su publicación en el tablón de anuncios previsto en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores durante al menos cinco días naturales, y en los mismos se incluirá, como contenido mínimo, la información relativa a la jornada y horario de los puestos de trabajo vacantes, y a los requisitos profesionales para su desempeño.

3. Para dar contestación a las solicitudes de conversión voluntaria que se formulen, se estará a lo dispuesto en el plan de igualdad de la empresa, y en su defecto, cuando no haya pacto de empresa al respecto, al tiempo de servicios efectivamente prestados y a la formación acreditada por cada solicitante.

4. De la contestación de las solicitudes, que será motivada, se dará traslado a la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 12. Trabajo a distancia y teletrabajo

1. Será de aplicación lo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y a tal efecto, las organizaciones firmantes de este convenio colectivo entienden que el ámbito natural donde deben ser negociadas las condiciones sobre el trabajo a distancia y teletrabajo, es la empresa, pero atendiendo a las especificidades del sector, esto es, la existencia de gran número de pymes y micro-pymes, en las que el teletrabajo o trabajo a distancia puede tener escasa implementación y al objeto de facilitar el acceso al teletrabajo para las personas trabajadoras y las empresas, las partes acuerdan establecer los criterios generales de aplicación en defecto de acuerdo que se detallan en el presente artículo.

2. El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y

requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia, que deberá respetar los acuerdos de empresa que puedan suscribirse sobre esta específica materia con la representación de las personas trabajadoras.

Cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo será reversible tanto para la empresa como para la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso previsto en cualquiera de los acuerdos individuales o colectivos previstos en este apartado o, en su defecto, treinta días naturales.

3. Para la modificación del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual de trabajo a distancia será necesario el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora.

4. La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

Cuando la obtención de toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia, exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse con base en la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

5. En materia de dotación de medios, equipos y herramientas y compensación económica, aspectos a los que se refieren, respectivamente, los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, remitiéndose para su regulación óptima a los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas.

No obstante, en relación con la compensación económica, en ausencia de regulación expresa al respecto en los citados acuerdos, la cantidad a abonar será de cuarenta y cuatro euros y diez céntimos (44,1 0 €) brutos mensuales en concepto de «compensación trabajo distancia».

Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las defmiciones legales vigentes en cada momento.

6. Las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.

7. Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial. A estos efectos, la empresa informará a estas personas que trabajan a distancia y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.

8. Las empresas informarán anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia.

Artículo 13. Periodo de prueba

1. En el contrato de las personas trabajadoras se podrá concertar un período de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

–Grupo técnico y área de operaciones encargado/a general: 6 meses.

-Grupo administrativo y área de operaciones expendedor/a-vendedor/a: 2 meses.

-Área de operaciones subalterno/a: 1, un mes.

En el supuesto de contratos temporales de duración determinada el período de prueba no podrá exceder de un mes.

En todo caso, no existirá periodo de prueba para los contratos de formación en alternancia, y para los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios el período de prueba no podrá ser, en ningún caso, superior a un mes, si al término de este contrato la persona trabajadora continuase en la empresa no podrá conce1tarse un nuevo periodo de prueba.

Durante el periodo de prueba, por la empresa y la persona trabajadora podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

No podrá celebrarse un nuevo periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento interrumpirán el cómputo de este periodo, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

2. El personal contratado estará obligado a preavisar, con al menos 15 de días de antelación, su solicitud de baja voluntaria, de lo contrario, la empresa le podrá descontar un día por cada día de falta de preaviso.

Artículo 14. Jubilación parcial y contrato de relevo

En materia de jubilación parcial se estará a la normativa legal vigente en cada momento, aplicándose las siguientes previsiones:

Las solicitudes de jubilación parcial con contrato de relevo, que se formulen a partir del 1 de enero de 2027 por parte de las personas que cumplan los requisitos exigidos legalmente para acogerse a dicha fórmula, se atenderán por parte de las empresas cuando concurran los siguientes requisitos:

a. Que la solicitud se formule por escrito con una antelación de al menos seis meses respecto de la fecha de jubilación parcial.

b. Que la edad de la persona solicitante, en el momento de acceder a la jubilación parcial, sea inferior en año y medio como máximo a la edad que en cada caso resulte de aplicación de acuerdo con la normativa vigente.

c. Que se manifieste por parte de la persona solicitante el compromiso irrevocable de acceder a la jubilación completa una vez finalizado el período de relevo.

Cuando concurran los anteriores requisitos, la empresa deberá formalizar con efectos desde la fecha de jubilación parcial solicitada, el contrato de relevo de carácter indefinido y a tiempo completo previsto legalmente.

Artículo 15. Extinción del contrato por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación

Como medida para fomentar la empleabilidad juvenil se acuerda la extinción del contrato prevista en la disposición adicional 10." del Estatuto de los Trabajadores exclusivamente en aquellos supuestos en los que las personas trabajadoras afectadas cumplan los requisitos exigidos por la normativa de seguridad social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Esta medida se vincula a objetivos coherentes de política de empleo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo; para ello se transformará un contrato temporal en indefinido por cada extinción producida por esta causa, o bien se realizará una nueva contratación para el mismo o distinto puesto de trabajo que ocupaba la persona trabajadora cuyo contrato laboral se extinga por esta vía. En todo caso, se informará a la representación legal de los trabajadores de la adopción de la medida.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo previsto en el apartado 2 de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Cese de las personas trabajadoras

El personal comprendido en el presente convenio que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de una empresa habrá de comunicarlo por escrito a la dirección de la misma, al menos con los siguientes plazos de preaviso:

- Personal técnico titulado: 2 meses.
- Personal administrativo: 1 mes.
- Resto de personal: 15 días.

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

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

CAPÍTULO III CONTENIDO GENERAL DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 17. Organización del trabajo

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

El objeto de la organización del trabajo es alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización optima de los Recursos Humanos y materiales, siendo ello posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y personas empleadas. Sin merma de la facultad aludida en los párrafos anteriores, la representación de las personas trabajadoras tendrá 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 18. Nuevas tecnologías y formación

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

Así mismo se deberá facilitar a las personas trabajadoras afectadas la formación precisa para el desarrollo de su nueva función, subscribiendo cualesquiera planes que sean precisos para la adecuada integración y promoción profesionales.

Artículo 19. Derechos a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión

1. Las personas trabajadoras, tanto cuando presten servicio en modalidad presencial como cuando lo hagan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.
2. Con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital las empresas estarán obligadas a elaborar, previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a la totalidad de sus plantillas que deberá:
    - Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital.
    - Definir las acciones de formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable del uso de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.
    - Contemplar las especificidades, en su caso, del derecho a la desconexión digital respecto a los mandos, así como respecto a las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia u otros colectivos que así lo requieran.
    - Respetar los sistemas de flexibilidad en materia de jornada y disponibilidad existentes en la empresa, y las necesidades de comunicación que de los mismos se deriven.
    - Garantizar el respeto al cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y descansos.
    - Garantizar la realización de aquellas comunicaciones, de imposible dilación, entre empresa y persona trabajadora.

En todo caso, en la elaboración de la política de desconexión digital se atenderá al tamaño y circunstancias empresariales, al objeto de que la misma resulte razonable y adecuada.

Artículo 20. Formación profesional en el sector

1. Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideran la formación

profesional de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional y/o personal de las personas trabajadoras. Por ello manifiestan su voluntad de impulsar conjuntamente la oferta formativa para trabajadores y trabajadoras a desarrollar, en su caso, mediante:

a. Programas de formación sectoriales.

b. Programas de formación transversales.

c. Programas de cualificación y reconocimiento profesional.

Igualmente se comprometen a promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación, al amparo de lo previsto en el Real decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, o norma que lo sustituya.

2. Las acciones formativas a desarrollar en las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo tendrán en cuenta prioritariamente las propuestas de la Comisión Paritaria Sectorial de Estaciones de Servicio, tomando como base el informe anual de prospección y detección de necesidades formativas y el escenario plurianual de formación previstos, respectivamente, en los artículos 4 y 5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

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

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

3. La cualificación profesional en las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo tendrá en cuenta preferentemente el contenido de las cualificaciones profesionales de las familias profesionales de comercio y marketing y Transporte y Mantenimiento de Vehículos.

CAPÍTULO IV CLASIFICACIÓN PROFESSIONAL Y MOVILIDAD

Artículo 21. 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.

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 las personas trabajadoras.

El personal contratado 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 la persona trabajadora, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación que ostente.

Todas las personas trabajadoras afectadas 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 de cualquier otro tipo de suministro a vehículos y 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 22. Grupos profesionales

Área Técnica y Administrativa:

Los dos grupos profesionales del Área Técnica y Administrativa son los dos siguientes:

- Grupo Técnico.
- 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/as).
- 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/as)

- 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:

- 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 (jefe/a administrativo/a).
- Quien, con unos conocimientos o experiencia suficiente, realiza con iniciativa y responsabilidad, y siguiendo instrucciones de la Jefatura Administrativa, Gerencia o empresario/a, 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/a de 1ª.
- 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 la Jefatura Superior y pudiendo tener a sus órdenes personal administrativo de inferior categoría (oficial administrativo/a de 2.a).
- 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 (auxiliar administrativo/a, taquimecanógrafos/as y telefonistas).
- Cualquier otra función o tarea análoga o complementaria dentro del área Administrativa.

Área de Operaciones: los tres grupos profesionales del Área de Operaciones son los siguientes:

- Encargado/a general.
- Vendedor/a.
- Subalterno/a.

Definición de los grupos profesionales:

Encargado/a 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 de la Gerencia o propiedad de la Estación.

Vendedor/a: a modo meramente enunciativo y no limitativo, agrupa funciones tales como:

- **Expendedor/a-vendedor/a:** suministro de gasolina, gasóleos y derivados, así como de cualquier otro tipo de suministro a vehículos y todos los repuestos relacionados con el automóvil y hielo, y en general de todos los productos y servicios que se expendan o vendan en la estación y/o tienda, además de cualquier otra encaminada a una adecuada explotación del punto de venta, realizando el cobro de todas las ventas, manual o en cabina 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, con excepción de los servicios y de jardinería.

  No obstante, las personas con el encuadramiento profesional de expendedor/a-

vendedor/a deberán realizar tareas de mantenimiento de los servicios y/o jardines cuando se haya acordado con la persona trabajadora la forma de prestación y la compensación por el efectivo desempeño de dichas tareas.

- **Encargado/a de turno:** es el expendedor vendedor que, a las órdenes inmediatas del encargado/a general, gerencia o propiedad, 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.
- **Operarios/as**: personal de engrasado, mecánico/a especialista, personal de lavado, conductor/a y montaje de neumáticos.
  - Cualquier otra función o tarea análoga o complementaria a las anteriores dentro del Área de Operaciones. Subalterno/a: realiza durante la mayor parte de la jornada funciones tales como:
    - 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 Jefatura (ordenanza).
    - Vigilancia de los locales e instalaciones de la empresa, cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias (guarda).
    - Limpieza e higiene de las distintas dependencias y servicios o aseos de la Empresa (personal de limpieza).

Artículo 23. Movilidad funcional

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias y excedencia especial, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los plazos indicados, con las excepciones apuntadas, se cubrirá el puesto mediante un nuevo ingreso o ascenso en los términos contemplados en el presente convenio colectivo.

La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 24. Promoción y ascensos

1. El derecho a la promoción profesional a través de los ascensos deberá ponerse en práctica siempre en concordancia con los planes de formación y criterios que puedan existir o se hayan establecido en el plan de igualdad de la Empresa.

2. El ascenso de las personas trabajadoras a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza serán de libre designación por la empresa. Con carácter enunciativo y no limitativo, se entenderán como puestos de trabajo que comporten funciones de confianza o de mando, los encuadrados en los grupos de técnico/a y de encargado/a general

3. Para el ascenso del resto de las personas trabajadoras, las empresas establecerán un sistema de promoción interna de carácter objetivo y neutral, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior encuadramiento y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan, así como la posible relación del ascenso con el plan de formación.

4. Podrán establecerse en la empresa exclusiones, reservas y preferencias en cuanto a la promoción de forma que, en igualdad de méritos, tengan derecho preferente para ser promocionadas las personas del sexo menos representado en la función de que se trate.

En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

5. Los ascensos se entenderán hechos a prueba, quedando confirmada la promoción transcurrida el mismo período de prueba que aplicaría a una nueva contratación. Si durante este plazo se dedujera la falta de idoneidad de la persona seleccionada, éste volverá a su anterior puesto de trabajo, pudiendo ser cubierta la vacante por personal ajeno a la empresa.

Artículo 25. Cambio de centro de trabajo

La empresa podrá cambiar de centro de trabajo a sus personas empleadas, siempre que este cambio no suponga ni requiera cambio de domicilio de la persona trabajadora, entendiéndose en todo caso que concurre dicha circunstancia cuando el nuevo centro de trabajo a que se destine no diste del anterior más de 35 km.

La decisión empresarial será motivada y atenderá a la existencia o no de personas voluntarias para atender las necesidades concurrentes, considerando la distancia entre el nuevo centro de trabajo y el domicilio de la persona trabajadora.

La empresa vendrá obligada a notificar con cinco días de antelación, como mínimo, tanto a la persona afectada como a la representación de las personas trabajadoras y mediante escrito donde se especificará la fecha de efectos del cambio, la duración aproximada, así como las causas motivadoras del mismo. La persona trabajadora percibirá en compensación por el cambio las cantidades reflejadas en el artículo 46, referente a dietas y kilometraje del presente convenio colectivo, mientras subsista el mismo.

Artículo 26. Movilidad geográfica

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

a. Traslado por solicitud de la persona interesada: será requisito necesario la previa aceptación por parte de la Empresa y la parte solicitante carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

b. Traslado realizado por mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora: Se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

c. Traslado por necesidades del servicio: se estará en cuanto a los requisitos, procedimiento y trámites a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los

Trabajadores.

d. Permuta: La empresa, siempre que lo concierten las propias personas permutantes; en atención a las categorías, las necesidades del servicio, así como valorando la aptitud de las mismos en sus destinos, así como cualquier otra circunstancia que fuera digna de apreciar, podrá acceder a la permuta de personas trabajadoras.

CAPÍTULO V Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 27. Jornada de trabajo

1. Durante el año 2026, la regulación de la jornada se regirá a todos los efectos por las previsiones del convenio colectivo de los años 2022 a 2025, publicado en el DOGV de 3 de abril de 2024.

2. Con efectos desde 1 de enero de 2027, la jornada anual de trabajo será de 1.752 horas.

3. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

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

5. Los pactos sobre jornada en las empresas se regirán por sus propias normas.

Artículo 28. Calendario laboral

1. Cada año se confeccionará por la empresa el obligatorio calendario laboral de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento, a fin de que se concrete la jornada diaria, semanal, vacaciones y cuadrantes anuales, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

2. El calendario laboral será expuesto en cada centro de trabajo con al menos dos meses de anterioridad al inicio del primer período de vacaciones que en él se establezca, y siempre antes del veintiocho de febrero del año en curso.

3. Con la finalidad de promover la conciliación y evitar **un** trato desigual en el seno de la Empresa, en la elaboración del calendario laboral se atenderá preferentemente a los siguientes criterios:

a. Que la jornada laboral ordinaria se distribuya de forma rotativa y equitativa, a fin de evitar que la misma persona no preste servicio más de dos domingos consecutivos.

b. Que el personal de administración desarrolle su prestación desde el 21 de junio y hasta el 21 de septiembre, en horario continuado comprendido entre las 08.00 y las 15.00 horas.

c. Que el horario de trabajo de la estación en los días 25 de diciembre y 1 de enero se ajuste a las necesidades de servicio concurrentes.

Artículo 29. Registro de jornada

En aplicación de lo previsto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, las

empresas afectadas por el presente convenio colectivo garantizarán el registro de jornada diario de todas las personas trabajadoras vinculadas a las mismas mediante una relación laboral ordinaria.

Las empresas estarán obligadas a conservar los registros de jornada realizados durante cuatro años, que permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 64.9 del Estatuto de los Trabajadores, los registros de jornada formarán parte de los derechos de información de la representación legal de las personas trabajadoras con la periodicidad que se establezca.

La representación legal de las personas trabajadoras deberá guardar la oportuna reserva y proteger los datos puestos a su disposición de acuerdo con **la** normativa vigente de protección de datos personales, así como con lo establecido en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Deberá tenerse en cuenta que, las personas trabajadoras (personal comercial o con prestación a distancia) pueden prestar servicios bajo distintas fórmulas de flexibilidad, así como con capacidad de auto organización del tiempo de trabajo, implicando esto último la existencia de tiempos de compensación por posibles excesos de jornada diarios auto gestionados por las propias personas trabajadoras en cómputo semanal, mensual o anual.

Artículo 30. Vacaciones

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

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

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

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

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

Artículo 31. Retribución de las vacaciones

La remuneración del período de vacaciones será el promedio de las retribuciones percibidas por la persona trabajadora en los tres meses de actividad previos al comienzo de las mismas. En caso de que las comisiones sobre las ventas se hubieran devengado en períodos

superiores al mes, el promedio correspondiente a este concepto se calculará atendiendo al período de su devengo. Quedan excluidas del promedio, en todo caso, las dietas u otros conceptos extrasalariales y las horas extraordinarias.

Artículo 32. Permisos

1.- La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

a. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

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

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

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

Cuando por las causas establecidas en el presente apartado, la persona trabajadora necesite realizar algún desplazamiento a localidad distinta a aquella donde tenga su residencia habitual, que diste al menos 200 km. se ampliará en un día más; y en otro día más cuando el desplazamiento sea superior a 400 km. Se respetará las condiciones que mejoren este apartado existente en las empresas.

d. Cuatro días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite realizar algún desplazamiento a localidad distinta a aquella donde tenga su residencia habitual, que diste al menos 150 km. se ampliará en un día más; y en otro día más cuando el desplazamiento sea superior a 350 km. ampliable a otro día más cuando el desplazamiento sea superior a 450km.

Los permisos contemplados en los apartados e) y d) de este artículo podrán disfrutarse de manera continuada o discontinua, notificando previamente por escrito a la empresa la forma en la que van a disfrutarse, con antelación suficiente para que puedan efectuarse los cuadrantes de trabajo necesarios.

e. Un día por traslado de domicilio habitual.

f. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente o en el presente convenio colectivo.

h. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y

técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. En estas licencias se incluyen las parejas de hecho registradas legalmente.

i. Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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

k. Un día laborable dentro del año natural de descanso, para todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, que se disfrutará previo acuerdo de la empresa y persona trabajadora, preferentemente en periodo vacacional, Navidad y Semana Santa, teniendo en cuenta las exigencias productivas, técnicas y organizativas.

2. Permiso para el cuidado del lactante:

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de las personas trabajadoras, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

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

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

3. Ausencias del trabajo y reducciones de jornada

a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

b) El derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella se regirá por lo previsto en los apartados 6, 7 y 8 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

c) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Serán retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apm1ado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo que se establezca por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas

trabajadoras, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

4. Imposibilidad de acceder al centro de trabajo

Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en pa1ticular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

Artículo 33. Excedencias

1. Excedencia voluntaria

a. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

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

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

d. En los puestos de libre designación de la empresa, esta determinará a su reingreso, si la persona trabajadora vuelve a ocupar el puesto que tenía confiado con anterioridad a la excedencia o si le adjudica otro distinto. La petición de excedencia deberá ser formulada por escrito, debiendo ser resuelta dentro de los treinta días desde su presentación, atendiéndose dentro de las posibilidades que permitan las necesidades del servicio.

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

f. En el supuesto de cierre de la empresa, esta se obliga a llamar a todas las trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia a efectos de que se reincorporen a sus puestos de trabajo.

2. Excedencia especial

2.1. De acuerdo con lo previsto en el apartado 6 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, las personas con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrán derecho a solicitar, con un preaviso de al menos quince días naturales, una excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo por una duración máxima de tres meses cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a. Estar cursando estudios para la obtención de un título académico oficial relacionado con el contenido del puesto desempeñado en la Empresa.

b. Realizar trámites en materia de extranjería o atender circunstancias personales y familiares en el país de origen. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido dos años desde el final de cualquier otra excedencia a la que se hubiera acogido.

2.2. Con carácter excepcional, y con el preaviso que sea posible, las personas trabajadoras que hayan agotado el permiso retribuido por accidente o enfermedad graves u hospitalización del cónyuge, pareja de hecho o parientes de primer grado por consanguineidad o afinidad, podrá situarse en excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo desde el primer día siguiente a la finalización del permiso retribuido y por un plazo no superior a 15 días naturales, siempre que siga concurriendo el hecho causante del permiso en el momento de su finalización.

3. Excedencia por cuidado de hijos-as.

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

4. Excedencia por cuidado de un-a familiar.

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

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

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

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad

entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Artículo 34. Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral

Las solicitudes de adaptación de la jornada previstas en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores se tramitarán con arreglo al siguiente procedimiento:

1. El procedimiento se iniciará con la solicitud de la persona trabajadora a la empresa en la que deberán concretarse los siguientes aspectos:

- **o** Propuesta concreta de adaptación de la duración y/o distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y/o forma de prestación de servicios.
- **o** Exposición de los motivos que justifican la petición.
- **o** Duración temporal prevista de la medida.

Las empresas podrán requerir de la persona trabajadora información adicional, atendiendo siempre a criterios de razonabilidad y respeto a la intimidad de las personas afectadas.

2. Recibida la solicitud de adaptación de jornada, se abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

3. En el supuesto de solicitarlo la persona trabajadora, la empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras del inicio del periodo de negociación, dándoles traslado del escrito de solicitud.

4. La persona trabajadora podrá requerir la presencia de un representante de las personas trabajadoras en el proceso de negociación.

5. De conformidad con el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

6. En caso de desacuerdo y de haberse solicitado por la persona trabajadora la presencia en el proceso negociador de un representante legal de las personas trabajadoras, éste último podrá emitir informe al respecto.

7. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 35. Horas extraordinarias

1. La compensación de las horas extraordinarias se efectuará en 2026 con arreglo a lo establecido en el convenio colectivo de los años 2022-25 publicado en el DOGV de 3 de abril de 2024, atendiendo a las retribuciones que constan como anexo IV del presente convenio colectivo.

2. Con efectos desde 1 de enero de 2027, la compensación de las horas extraordinarias se efectuará de acuerdo con el nivel retributivo correspondiente que se regula en el artículo 37 de este convenio, o a razón

de 1 horas y 30 minutos de descanso por cada hora trabajada, debiéndose disfrutar el descanso, en su caso, en un plazo máximo de tres meses desde la realización de tales horas.

3. Tareas de refuerzo

La persona trabajadora que, a petición de la empresa, voluntariamente acepte efectuar la cobertura de la ausencia justificada de otra persona trabajadora de la empresa, percibirá la remuneración prevista en el apartado anterior del presente artículo por tumo completo o medio tumo realizado, o en su caso se le compensara con un día y medio de descanso por tumo completo trabajado o seis horas en el caso de medio tumo, respetándose los acuerdos que pudieran existir en esta materia entre las empresas, si estos fueran superiores. El abono de estas cantidades se efectuará mensualmente.

CAPÍTULO VI Retribuciones

Artículo 36. Estructura retributiva y pago

1. Durante el año 2026 la estructura retributiva será la establecida en el convenio colectivo de los años 2022-25 publicado en el DOGV de 3 de abril de 2024, con los importes que constan como anexo IV del presente convenio colectivo.

2. Con efectos desde 1 de enero de 2027, las retribuciones de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio se distribuyen en el nivel salarial asignado a cada figura profesional y, en su caso, los complementos retributivos regulados en el mismo.

3. Los complementos retributivos individuales y los establecidos mediante pactos de empresa se regirán por sus propias normas.

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

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

6. El pago del salario se realizará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente a la fecha del devengo, mediante cualquier medio de pago válido legalmente.

Artículo 37. Niveles retributivos

1. Con efectos desde 1 de enero de 2027, la retribución de las figuras profesionales reguladas en la normativa convencional del sector será el resultado de aplicar a la siguiente tabla, los incrementos y actualización del año 2026 y el incremento del año 2027 pactado en el presente convenio colectivo, tanto para determinar el nivel salarial como el importe de las horas extraordinarias:

Nivel	*Base de cálculo del nivel salarial*	*Base de cálculo de la hora extra*	*Base de cálculo de la hora extra en festivo*
Nivel1	24.750,00	21,19	24,73
Nivel2	22.750,00	19,48	22,73
Nivel3	21.750,00	18,62	21,72
Nivel4	20.000,00	17,13	19,98
Nivel5	19.500,00	16,70	19,48
Nivel6	19.250,00	16,48	19,23
Nivel7	18.000,00	15,41	17,98

En lo referente al importe de las horas extraordinarias, se respetará las condiciones más beneficiosas existentes en las empresas.

2. Con efectos desde 1 de enero de 2027 las figuras profesionales reguladas en la normativa convencional de aplicación tendrán la retribución anual bruta correspondiente al nivel que se establece en la siguiente tabla:

Figura profesional	*Nivel*
Titulado	1
Encargado-a general	1
Jefe/a administrativo/a	2
Encargado/a de tumo	3
Oficial administrativo/a 1"	3
Oficial administrativo/a 2"	4
Expendedor/a-vendedor/a	4
Mecánico/a especialista	5
Engrasador/a, personal de lavado, conductor/a, montaje de neumáticos	5
Cobrador/a	5
Auxiliar administrativo/a	5
Personal vigilancia	6
Almacenero/a	6
Ordenanza	7
Personal limpieza	7
Botones	7

A los efectos de aplicación de los niveles indicados en la tabla se hace constar expresamente que con efectos desde de enero de 2027 el denominado «Complemento expendedor/a; vendedor/a», regulado en el artículo 31 del convenio colectivo de los años 2022-25 publicado en el DOGV de 3 de abril de 2024, queda integrado a todos los efectos en la retribución anual bruta correspondiente al nivel 4.

Artículo 38. Cuantía y actualización salarial

1. Retribuciones para 2026: las personas trabajadoras percibirán en concepto de retribución por su trabajo las cantidades relacionadas en el anexo del presente convenio colectivo, que se corresponden con un incremento del 3,5% sobre los valores actualizados del año 2025. Finalizado 2026, si el TPC interanual de diciembre de 2026 fuera superior a 3,5%, se aplicará un incremento
adicional máximo del 1,5%, con efecto de 1 de enero de 2027.

2. Retribuciones para 2027: al resultado del incremento del apartado anterior se aplicará un 2,5%, dando cumplimiento a las previsiones del artículo 37 del presente convenio colectivo sobre niveles retributivos.

Finalizado 2027, si el TPC interanual de diciembre de 2027 fuera superior a 2,5%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1de enero de 2028.

3. Retribuciones para 2028: al resultado del incremento del apartado anterior se aplicará un 2%.

En los diez días siguientes a que se conozca el TPC general definitivo del año 2028, se comprobará si la suma del TPC general de 2026, 2027 y de 2028 supera el 11,50 %, en cuyo caso la diferencia se añadirá como base de cálculo para aplicar el incremento correspondiente al año 2029 de la siguiente forma:

a. Si la diferencia fuese igual o inferior al 2 %, los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar el incremento correspondiente al año 2029, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2028 con dicha diferencia.

b. Si la diferencia fuese superior al 2 %, los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar el incremento correspondiente al año 2029, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2028 en la mitad del exceso. La otra mitad del exceso se aplicará en la actualización de las tablas de 2030.

4. Retribuciones para 2029: al resultado del incremento del apartado anterior se aplicará un 2%.

Finalizado 2029, si el IPC interanual de diciembre de 2029 fuera superior a 2%, la diferencia se añadirá como base de cálculo para aplicar el incremento correspondiente al año 2030 de la siguiente forma:

a. Si la diferencia fuese igual o inferior al 2 %, los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar el incremento correspondiente al año 2030, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2029 con dicha diferencia.

b. Si la diferencia fuese superior al 2 %, los valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar el incremento correspondiente al año 2030, serán los resultantes de actualizar las tablas de 2029 en la mitad del exceso. La otra mitad del exceso se aplicará en la actualización de las tablas de 2030.

c. Las partes se comprometen a adoptar los acuerdos que aseguren una actualización no perjudicial para sus respectivos intereses en el caso de que en la actualización de las tablas de 2030 se acumulase lo previsto en los apartados 3.b) y 4.b) del presente artículo

5. Las partes se comprometen a elaborar las tablas salariales de cada año, de acuerdo con lo establecido en el presente apartado, en los diez días siguientes a que se conozca el IPC general definitivo de cada año.

6. El abono de los atrasos derivados de las previsiones del presente artículo se efectuará en los dos meses siguientes al de la publicación del convenio colectivo y de los acuerdos derivados del mismo.

Artículo 39. Complemento personal de antigüedad

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

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

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

Al cuatrienio y a los quinquenios, bien sea de nuevas o antiguas personas trabajadoras, que se cumplan con posterioridad al 1 de enero de 2015, se les aplicará el importe señalado en el párrafo anterior.

Artículo 40. Garantías personales

1. Se respetarán todas las situaciones personales que con carácter global excedan de lo pactado, entendidas como cantidades brutas, y mantenidas estrictamente *ad personam.*

2. Las cantidades que las personas trabajadoras venían cobrando en concepto de

antigüedad (de conformidad a lo establecido en el artículo 61 de la derogada Ordenanza Laboral), se integran desde 1 de enero de 1996 en una cantidad fija consolidada denominada «Plus de antigüedad», que es percibida *ad personam* por cada persona trabajadora. Este Plus Salarial no será absorbible ni compensable.

3. Aquellas personas trabajadoras que a 31.12.2026 percibiesen una retribución derivada de la estructura retributiva del Convenio colectivo de estaciones de servicio de la Comunitat Valenciana para los años 2022 a 2025, superior a la establecida para el nivel salarial regulado en este artículo, se les mantendrá la diferencia como complemento *ad personam,* denominado complemento «ex tabla».

Dicho complemento no será compensable ni absorbible, y se revalorizará anualmente en el mismo incremento que el convenio. Este complemento, dado que supone una garantía salarial para aquellas personas trabajadoras cuyos salarios de la tabla vigente hasta 31 de diciembre de 2025 eran superiores a los del nivel salarial regulado en el presente artículo, no será abonable a aquellas personas trabajadoras de nuevo ingreso. Asimismo, este complemento se considerará nivel salarial a todos los efectos y se incluirá para el cálculo de las pagas extraordinarias.

Artículo 41. Pagas extraordinaries

Las personas trabajadoras percibirán, en proporción al tiempo trabajado durante el año, tres gratificaciones extraordinarias, que se abonarán respectivamente:

- Paga de marzo: se abonará del 1 al 30 de marzo.
- Paga de verano: se abonará del 1 al 30 de junio.
- Paga de Navidad: se abonará del 1 al 20 de diciembre.

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

Artículo 42. Nocturnidad

1. Las horas que se trabajen cuando el tumo comience a partir de las diez de la noche y finalice no más tarde de las siete de la mañana del día natural siguiente, tendrán la consideración de nocturnas, y serán retribuidas de acuerdo con lo previsto en el anexo IV durante el año 2026 y conforme a las previsiones del artículo 38 a partir de 1 de enero de 2027.

2. Durante la vigencia del presente convenio colectivo, cuando la prestación de servicio en la franja horaria nocturna establecida en el apartado anterior se inicie el 24 y el 31 de diciembre, concluyendo no más tarde de las 7:00 horas del día natural siguiente a las indicadas fechas, cada hora efectivamente trabajada se abonará con arreglo a lo previsto en el anexo IV durante el año 2026 y conforme a las previsiones del artículo 38 a partir de 1 de enero de 2027.

Artículo 43. Plus de festivos y domingos

1. El trabajo que se preste en festivo se remunerará con el complemento por hora trabajada previsto en el anexo IV durante el año 2026 y conforme a las previsiones del artículo 38 a partir de 1 de enero de 2027. Se entienden por «festivos» los catorce días señalados en el calendario laboral anual.

2. Cuando el trabajo se preste en domingo, se remunerará con el complemento por hora trabajada previsto en el anexo IV durante el año 2026 y conforme a las previsiones del artículo 38 a partir de 1 de enero de 2027, independientemente de los descansos semanales o

compensaciones que legalmente procedan.

3. Las horas extraordinarias realizadas en los períodos correspondientes al descanso semanal programado o a los festivos, se compensarán en 2026 con arreglo a lo establecido en el convenio colectivo de los años 2022-25 publicado en el DOGV de 3 de abril de 2024, atendiendo a las retribuciones que constan como Anexo IV del presente convenio colectivo. Y con efectos desde 1 de enero de 2027 se efectuará de acuerdo con el nivel retributivo correspondiente que se regula en el artículo 37 de este convenio, o a razón de 1 horas y 45 minutos de descanso por cada hora trabajada.

Artículo 44. Plus de distancia

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

a. Facilitar a la persona trabajadora un medio de transporte para la ida y la vuelta.

b. O abonarle en concepto de plus de distancia una cantidad equivalente a 0,14 euros brutos, por kilómetro de distancia entre el límite del casco de la población y la ubicación de la estación de servicio. Para el cálculo de la cantidad a considerará domicilio de la persona trabajadora, el de la población a partir de cuyo casco urbano se computan los dos kilómetros, con independencia de cuál sea su domicilio real en el momento del inicio de la relación laboral o de cualquier cambio posterior de domicilio que pudiera producirse. Es decir, lo que se tiene en cuenta a los efectos del devengo de este plus es la ubicación de la estación de servicio y no el domicilio real de la persona trabajadora.

c. Si la persona trabajadora con derecho al plus de distancia tuviera jornada continuada percibirá la cantidad que corresponda computando solo un viaje de ida y otro de vuelta. Si tuviera jornada partida tendrá derecho al equivalente a cuatro viajes.

d. Aquellas personas trabajadoras que, a la entrada en vigor del presente convenio, vinieran percibiendo el plus distancia, mantendrán el derecho a seguir percibiéndolo, como situación jurídica individualizada, siempre que no se modifiquen o varíen las circunstancias que dieron lugar a su reconocimiento. En el caso de que se produzca una variación o modificación de las circunstancias se les aplicara lo establecido en el presente convenio.

2. El importe del plus de distancia se incrementará y actualizará con arreglo a lo previsto en el presente convenio colectivo.

Artículo 45. Seguridad Social complementaria

1. Seguro de invalidez y muerte derivado de accidente de trabajo

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

- En caso de muerte 35.000,00 €.
- En caso de invalidez: 40.000,00 €.

Los riesgos que se produzcan derivados de accidente con ocasión o como consecuencia del trabajo se cubrirán con arreglo al siguiente desglose: producida la contratación o la renovación de la póliza, la empresa deberá facilitar una fotocopia a cada persona trabajadora en el plazo de dos meses.

2. Complemento de las prestaciones de la seguridad social derivada de accidente de trabajo

- En los casos de incapacidad temporal para el trabajo, motivada por accidente de trabajo, las empresas afectadas por este convenio se comprometen a completar las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el importe del salario real de la persona trabajadora que cause baja por este motivo.
- En el caso de incapacidad temporal por enfermedad con hospitalización, las empresas complementarán hasta el 100 por ciento, durante los quince primeros días de dicha hospitalización.

Artículo 46. Desplazamientos y dietas

1 las personas trabajadoras que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquella en la que radique su centro de trabajo, percibirán una dieta cuya cuantía será de 14,74 € cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio, y la cantidad de 29,52 € cuando realicen las dos comidas fuera, ambas cantidades durante la vigencia del presente convenio.

2. En los desplazamientos, si la persona trabajadora utiliza su propio vehículo se le abonará la cantidad de 0,25 euros por kilómetro recorrido, teniendo en cuenta la distancia que exista entre el centro de trabajo y el lugar donde se desplace.

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

4. Los importes regulados en el presente artículo se incrementarán y actualizarán conforme a lo previsto en el presente convenio colectivo.

CAPÍTULO VII. Salud laboral

Artículo 47. Comisión sectorial de salud laboral

Se creará una comisión de salud laboral cuya compos1c1on será paritaria. Para el nombramiento de la representación de las personas trabajadoras se mantendrá el índice de representatividad que cada central sindical ostente en el sector de estaciones de servicio y en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

La comisión no excederá de ocho personas miembro, cuatro de ellas en representación de las personas trabajadoras, cuatro en representación de las empresas, y un-a médico-a especialista, con voz, pero sin voto, nombrado de mutuo acuerdo por las partes.

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

Las funciones básicas de la comisión de salud laboral tendrán como objetivos prioritarios:

I. Promover la observancia de las disposiciones legales vigentes para la prevención de los riesgos profesionales en las estaciones de servicio.

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

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

4. Ser informado sobre los resultados estadísticos de los reconocimientos médicos que realicen en este sector. Igualmente, la comisión sectorial de salud laboral efectuará el seguimiento

de la aplicación paulatina de las medidas de seguridad en las estaciones de servicio y establecimientos de venta de carburantes al por menor o cualquier otra modalidad, previstas en el anexo 11 del presente convenio colectivo.

Artículo 48. Delegado/a de prevención

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

Artículo 49. Vigilancia de la salud

Como mínimo se efectuará una revisión médica anual a todas las personas trabajadoras de cada estación de servicio, con análisis de plomo en la sangre y repercusión de las nuevas gasolinas y productos carburantes, así como aquellas pruebas específicas que se determinen necesarias en las evaluaciones de riesgos, siempre que la persona trabajadora lo solicite o dé su autorización.

Artículo 50. Condiciones de trabajo y estrés térmico

1. Los trabajos de limpieza en el interior de los tanques, calderas o depósitos, dedicados al almacenamiento de carburantes, no podrán ser desempeñados por personal incluido en el presente convenio colectivo. En cumplimiento del deber de coordinación de actividades preventivas, las empresas vigilarán que las personas encargadas de realizar estos trabajos lo hagan con las debidas condiciones de seguridad.

2. Las empresas cumplirán lo establecido en el Real decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo a fin de garantizar las condiciones técnico-sanitarias de aplicación al sector. En consecuencia:

2.1. Cuando se superen los límites máximos de temperaturas establecidos en el anexo III del Real decreto 486/1997, de **14** de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, se deberá evaluar el riesgo de estrés térmico mediante alguna de las metodologías establecidas en el artículo 5.3 del Real decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Si como resultado de dicha evaluación se detectase la necesidad de adoptar medidas, estas se integrarán en la planificación preventiva regulada en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales,

con **la** participación de las personas trabajadoras que se regula en el artículo 34 de la citada norma, anteponiendo, siempre que sea posible, las medidas de carácter colectivo sobre las individuales.

2.2. Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas.

Las medidas a las que se refiere el párrafo anterior derivarán de la evaluación de riesgos laborales, que tomará en consideración, además de los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora.

2.3. De acuerdo con lo previsto en el artículo 23 del Real decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, las medidas preventivas incluirán la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurran fenómenos meteorológicos adversos, en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora.

2.4. En el supuesto en el que se emita por la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio, un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.

3. Se reconoce la importancia reciente del problema del estrés laboral, debiendo avanzar a través de la evaluación de riesgos y el plan de prevención, en una sensibilización y mayor comprensión de esta materia para prevenir, eliminar o reducir los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. En este sentido, existen herramientas de diagnóstico como el CoPsoQ-istas21 o FPSICO, elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo 51. Medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos

1. Ámbito de aplicación

El protocolo se aplica a todo el personal de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo para su activación en los siguientes supuestos:

a. Como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes.

b. Así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Su efectividad se extenderá tanto al personal cuyo centro de trabajo o su domicilio radique en una zona afectada directamente como al personal que no se encuentre en dichos supuestos, pero deba atravesar una zona afectada para desplazarse desde su domicilio a su centro de trabajo, o viceversa, o deba realizar algún desplazamiento por razón de trabajo.

2. Actuaciones preventivas

En cumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 20 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la empresa deberá designar al personal encargado de poner en práctica las medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, así como comprobar

periódicamente, en su caso, su adecuación conforme a la normativa específica de aplicación.

El personal designado deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer de la información y del material adecuado, a fin de que pueda analizar las posibles situaciones derivadas tanto de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, como las posibles situaciones de riesgo grave e inminente derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Se deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en especial con las autoridades competentes en materia de catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

3. Actuaciones en caso de riesgo grave e inminente

La Dirección de la Empresa, con la participación de las personas designadas y con las delegadas de Prevención adoptará, atendiendo a las circunstancias existentes en cada caso, y de acuerdo con las instrucciones dictadas por las autoridades competentes, las siguientes medidas:

a. Informar lo antes posible a todas las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia de riesgo grave e inminente derivado de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse de conformidad con lo previsto en los planes de autoprotección, emergencia y evacuación.

b. Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. Las excepciones, debidamente justificadas por razones de seguridad, serán las contempladas en los planes de autoprotección, emergencia y autoprotección.

c. Disponer lo necesario para que las personas trabajadoras que no pudieran ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otras personas trabajadoras o la de terceros a la empresa, estén en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

d. Garantizar del derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, para lo cual se reconoce el derecho a interrumpir la actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando dicha actividad entrañe un riesgo grave e inminente para la vida o la salud de la persona trabajadora afectada por una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

4. Todas las personas trabajadoras y sus representantes aplicarán lo establecido en el presente artículo con arreglo a los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y cumplirán con las obligaciones establecidas de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

Artículo 52. Prendas de trabajo y equipos de protección individual

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

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

Asimismo, la empresa deberá proporcionar a la persona trabajadora todos aquellos equipos de protección individual que sean necesarios y adecuados para garantizar la seguridad y salud, incluyendo dos pares de zapatos de seguridad que estén homologados.

Los equipos de protección individual reunirán las condiciones establecidas en el artículo 5 del Real

decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual o norma que lo sustituya.

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

CAPÍTULO VIII Derechos sindicales

Artículo 53. Crédito horario

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

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

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

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

Las centrales sindicales firmantes darán a conocer a los-as representantes legales de la parte económica, los/as representantes provinciales de dichas centrales, los-as cuales ostentarán un crédito de 40 horas mensuales para su actividad sindical, que dedicarán a la administración del convenio, independientemente de las horas sindicales a que tengan derecho los-as delegados-as de personal o personas miembro del comité de empresa.

CAPÍTULO IX Régimen disciplinario

Artículo 54. Faltas y sanciones

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

Las faltas se graduarán atendiendo a su impo1tancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en leves, graves y muy graves.

Artículo 55. Faltas leves

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

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

Artículo 56. Faltas graves

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante III1 período de un mes.
2. Las ausencias, sin causa justificada, por dos días, durante un período de III1 mes.
3. No conciliar, 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 otra persona trabajadora en la empresa mediante cualquier forma.
7. La simulación de enfermedad o accidente.

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
9. La imprudencia en el trabajo que, si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
10. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
11. La reincidencia en falta leve dentro de III1 trimestre natural, cuando haya sanción por escrito de la empresa.
12. No advertir e instruir adecuadamente a otras personas trabajadoras sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.
13. Abastecer a un vehículo con el motor en marcha o con las luces encendidas.
14. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.
15. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
16. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.
17. No informar con la debida diligencia a la Jefatura, a la empresa, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.
18. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que la persona trabajadora utilice.
19. El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad de la persona trabajadora) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo, salvo que hubiese motivos de urgencia o de necesidad imperiosa.
20. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.
21. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, cuando esto tenga consecuencias negativas para la estación (denuncias, quejas, etc.).
22. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

Artículo 57. 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/as de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional en cualquier lugar.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.
5. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de

la empresa respecto a su autor/a, aun cuando 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/as o subordinados/as, familiares de cualquiera de ellos, a la propia empresa o a la clientela, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio.
10. Dedicarse a actividades que implique competencia hacia la empresa.
11. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para el personal o daños para las instalaciones.
12. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables serio peligro para las empresas.
13. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.
14. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las Personas.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
16. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un 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.
24. Consumir alcohol y otras sustancias no permitidas en tiempo de trabajo.
27. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

Artículo 58. Abuso de autoridad

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

Artículo 59. 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:

- **o** Amonestación verbal.
- **o** Amonestación escrita.

-Por faltas graves:

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

-Por faltas muy graves:

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

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

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

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

En los supuestos de despido, se procederá a la apertura de audiencia previa, dotándose a la persona trabajadora de un plazo de cinco días hábiles para formular el correspondiente escrito de alegaciones (pudiendo la empresa aplicar cautelarmente una suspensión de empleo y no de sueldo durante dicho periodo), dándose por finalizada dicha audiencia al finalizar el referido plazo.

CAPÍTULO X Comisión paritaria e inaplicación del convenio colectivo

Artículo 60. Comisión paritaria

1. Las partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria, como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, con carácter preceptivo, cuyas funciones serán:

a. El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo.

b. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

c. Intervenir en los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del

convenio.

d. Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los períodos de consulta relativos a la inaplicación del presente convenio colectivo.

e. La adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.

f. La adopción de acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de los contenidos del convenio prorrogados, con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector, estableciendo expresamente su vigencia.

g. Cualquier otra prevista en la normativa de aplicación y en el presente convenio colectivo.

2. La comisión paritaria estará integrada por un máximo de seis integrantes por cada una de las representaciones sindical y empresarial firmantes de presente convenio colectivo, que designarán a sus respectivas personas mandatarias con arreglo al criterio que determine cada representación.

Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de personas asesoras en cuantas materias sean de su competencia. Dichas personas asesoras serán designadas libremente por cada una de las partes.

Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista a la reunión la mayoría de cada representación.

La comisión paritaria podrá delegar funciones en sus integrantes para desarrollar las previsiones establecidas en el presente convenio colectivo, especialmente en materia de igualdad.

3. A fin de lograr la máxima celeridad al procedimiento, se priorizará la utilización de medios telemáticos en el funcionamiento de la comisión paritaria, fijándose como dirección electrónica el correo electrónico cparitariaeescv@gmail.com.

4. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio colectivo para que la comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

5. La comisión deberá reunirse en un plazo máximo de quince días hábiles desde que se reciba la consulta. Se exceptúa el caso que la comisión deba reunirse para resolver discrepancias sobre la inaplicación de condiciones de trabajo, en cuyo caso el plazo máximo para pronunciarse será de siete días. Transcurrido dicho plazo sin que se reúna la comisión, la parte consultante tendrá expedita la vía judicial, el arbitraje previsto en el Artículo 48 el presente convenio o la posibilidad de acudir al Tribunal de Arbitraje Laboral, según casos.

Las empresas no adscritas a la representación empresarial firmante del presente convenio colectivo, que soliciten la intervención de la comisión paritaria, abonarán a la comisión, en concepto de canon de organización y convocatoria de la misma, la cantidad de 300 €. Por acuerdo unánime de la comisión se podrá exigir un canon de 150 € a las personas trabajadoras que soliciten su intervención, si se apreciase temeridad o mala fe por su parte.

6. En orden a solventar de manera efectiva las discrepancias sobre los asuntos de los que deba conocer la comisión paritaria, en virtud de lo establecido en el presente convenio colectivo o con base en la normativa aplicable, las partes acuerdan someter la controversia al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

Artículo 61. Inaplicación del convenio colectivo

I. Con objeto del mantenimiento del empleo en las empresas, de acuerdo con lo establecido legalmente, se podrá inaplicar en la empresa las condiciones previstas en el presente convenio colectivo, determinando con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su

duración, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte de aplicación un nuevo convenio.
La empresa que decida inaplicar el presente convenio informará a la comisión mixta del presente convenio la apertura del procedimiento.

2. Para la efectividad de las anteriores medidas, deberá desarrollarse, en las empresas en que existan representantes legales de las personas trabajadoras, un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas.

3. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales firmantes del presente convenio, cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

4. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de las representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

5. La empresa y la representación de las personas trabajadoras podrán acordar, en cualquier momento, la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje establecido en el VTT Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV 21.03.2023) o norma que lo sustituya, que deberá desarrollarse dentro de un plazo máximo de quince días.

6. En las empresas en las que no exista representación legal de las personas trabajadoras, éstos consultarán a las organizaciones sindicales firmantes del convenio y podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a una comisión de tres componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo, sin perjuicio de las previsiones legales al respecto.

Por su parte, la empresa podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

7. En caso de acuerdo, éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo en los siete días siguientes a su consecución, con indicación expresa de las condiciones de trabajo a aplicar en dicha empresa, y detallando, en su caso, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas con carácter general.

8. La comisión paritaria acusará recibo del acuerdo, y a instancia de cualquiera de sus integrantes, emitirá dictamen en los siete días siguientes, sobre si el acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones de trabajo suponen o no el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente convenio colectivo, relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Artículo 62. Procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación del convenio colectivo

1. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

2. Sometida la discrepancia a la comisión paritaria, se oirá sucesivamente y tantas veces como sea necesario a las partes, a las que se les instará a alcanzar un acuerdo. Concluido el proceso de mediación, se levantará el acta con el resultado del intento de mediación, respetándose en todo caso el improrrogable plazo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

3. La comisión paritaria podrá acordar seguir un procedimiento de mediación diferente al descrito en los puntos anteriores.

4. En caso de desacuerdo en la comisión paritaria, la misma decidirá someterlo al arbitraje recogido en el convenio o someterlo a los mecanismos previstos en el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (DOGV 21-03-2023) o norma que lo sustituya. En caso de no llegar a un acuerdo o a un laudo arbitral en el plazo máximo de quince días, se entenderá que no se ha solucionado la discrepancia a los efectos legales opo1tunos.

CAPÍTULO XI Igualdad

Artículo 63. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. De acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria décima segunda de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en las empresas afectadas por la normas citadas, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real decreto 713/201 0, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, o norma que lo sustituya.

3. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad conforme a las previsiones normativas de aplicación cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

4. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, conforme a lo establecido en el Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, o norma que lo sustituya.

5. Con el fin de promover en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo

cláusulas que permitan hacer realidad la plena incorporación de la mujer al mundo laboral, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo, las partes establecen los siguientes compromisos:

a. Las ofertas de empleo se redactarán en lenguaje inclusivo y neutro y garantizarán la igualdad de acceso al empleo, evitando cualquier referencia, requisito o expresión que pueda dar lugar a discriminación directa o indirecta o transmitir estereotipos de género.

b. Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

c. En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

d. En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades, evitando cualquier discriminación directa o indirecta y favoreciendo una participación equilibrada de mujeres y hombres.

e. El nomenclátor de las distintas figuras profesionales se realizará en un lenguaje no sexista y utilizando formas de tratamiento igualitario de mujeres y hombres.

f. Las actividades de prevención integrarán la perspectiva de género de conformidad con la normativa vigente y con arreglo a las recomendaciones técnicas del servicio de prevención correspondiente.

g. La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en los distintos grupos profesionales será la misma, ya sea satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación directa o indirecta por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen.

A tal fin, se atenderá a la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, a las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, a los factores estrictamente relacionados con su desempeño y a las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes, todo ello con arreglo a lo establecido en los artículos 3 y 4 del Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres o norma que lo sustituya.

6. El registro retributivo de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio elaborarán de conformidad con la normativa vigente en materia de igualdad y transparencia retributiva y especialmente mediante el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en la disposición final primera del Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Artículo 64. Actuaciones frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral

I. De acuerdo con lo previsto en la normativa vigente, se promoverá en el ámbito de las empresas afectadas por el del presente convenio colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, bajo el principio general de colaboración entre las empresas y las personas trabajadoras, así como su representación legal, para que haya tolerancia cero ante este tipo de acoso.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo podrán producirse tanto entre personas de distinto nivel jerárquico (acoso vertical, ya sea descendente o ascendente) como entre personas que ocupen un mismo nivel dentro de la organización (acoso horizontal), sin que la existencia o inexistencia de

una relación de superioridad jerárquica excluya la consideración de una conducta como constitutiva de acoso.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Las anteriores conductas serán igualmente tenidas en cuenta cuando se produzcan a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación.

2. En las empresas que no hayan elaborado plan de igualdad, con carácter general se establecen las siguientes medidas preventivas:

a. Sensibilizar mediante formación a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación del acoso sexual y/o por razón de sexo, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo en los casos en que este pudiera producirse.

b. Incluir información sobre la política de tolerancia cero frente al acoso sexual y por razón de sexo, así como sobre los canales de denuncia existentes en los procesos de acogida o bienvenida que se implanten en las Empresas para las nuevas incorporaciones.

c. Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en las empresas, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad, fomentando una cultura organizativa basada en el respeto a la dignidad de las personas, la igualdad de trato y oportunidades y la erradicación de estereotipos sexistas.

d. Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa vía denuncia previa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación y con el consentimiento de la persona acosada. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

a. Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.

b. Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación del presunto acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

c. Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.

d. Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso

las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales, y en el que serán de aplicación todas las garantías establecidas en el presente convenio colectivo. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

e. Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

Una vez concluidas las anteriores actuaciones, y en un plazo máximo de quince días naturales, la Dirección de la Empresa adoptará las medidas correctoras comunicándolas a la Representación Sindical.

Así mismo las previsiones del presente apartado también serán de aplicación para el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el o los centros de trabajo que tenga la empresa, así como a clientes. Se deberá respetar igualmente las normas de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo aquí establecidas. La Dirección de la empresa comunicará a las empresas auxiliares y clientela, proveedores etc., la existencia de las presentes normas y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.

Igualmente, las previsiones del presente apartado son de aplicación y ofrecen protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en todos los contextos relacionados con la actividad laboral, incluyendo los desplazamientos, viajes de trabajo, actividades formativas, eventos o actos sociales vinculados a la empresa, las comunicaciones realizadas mediante tecnologías de la información y la comunicación (TIC), los alojamientos proporcionados por la empresa, así como los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Artículo 65. Medidas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI

1. Las organizaciones firmantes del presente convenio, tanto sindicales como empresariales, consideran necesario establecer un marco general de intervención a nivel sectorial para dar efectividad al mandato de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGBTT y del Real decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, para garantizar el derecho fundamental a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

2. En las empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI (en adelante, «medidas planificadas»), tal y como establece el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el Real decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTB en las empresas.

La negociación de las medidas planificadas reguladas en el Real decreto 1026/2024, de 8 de octubre, será voluntaria en las empresas de cincuenta o menos personas trabajadoras.

Artículo 66. Medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI

1. Las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo podrán acogerse a las disposiciones del presente artículo para dar cumplimiento a las obligaciones derivadas del Real decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

2. Las partes firmantes del presente convenio colectivo establecen los siguientes compromisos con el fin de promover en su ámbito de aplicación cláusulas que permitan alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades y avanzar en la erradicación de la discriminación, así como crear un contexto favorable a la diversidad referida no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales:

Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación y en el marco de sus compromisos sobre responsabilidad social corporativa y código ético, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBT), y promoverán condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo en los términos establecidos en la normativa vigente y en el presente convenio colectivo.

Segundo. Acceso al empleo.

Se promoverá la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección con el fin de contribuir a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI

Se priorizará la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

En el seno de la comisión paritaria del presente convenio colectivo se establecerán las actuaciones concretas para promover la colaboración con entidades que favorezcan la inserción laboral de las personas LGTB, atendiendo especialmente a mujeres trans, así como víctimas de la violencia contra las personas LGTB y para el establecimiento de medidas de acción positiva en el acceso al empleo de las personas trans y no binarias, siempre que se cumplan los requisitos exigidos.

Tercero. Clasificación y promoción profesional.

La aplicación de los criterios de encuadramiento profesional establecidos en el presente convenio colectivo garantizará el desarrollo de la carrera profesional de las personas LGTBT en igualdad de condiciones. A tal fin se priorizará en los procesos de promoción profesional y ascensos los criterios objetivos de cualificación y capacidad, sin perjuicio de las medidas de acción positiva o de reserva de puestos que puedan establecerse mediante el acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras en la Empresa.

Cuarto. Formación, sensibilización y lengue.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras

con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

a. Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBIle aplicación en la empresa, así como su alcance y contenido.

b. Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+.

c. Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

d. Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

e. Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad y para sensibilizar sobre las ventajas de la integración de las personas con todas sus características y capacidades diferentes.

f. Mediante el Acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud se adoptarán las medidas preventivas contra comportamientos LGTBIfóbicos referidos a la asignación intencionada de sexo no sentido o el uso del nombre desechado por las personas trans/intersexuales no binarias o fluidas.

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Mediante el Acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud, previo informe del Servicio de Prevención, se adoptarán las medidas para avanzar y sensibilizar en la identificación y evaluación de las condiciones de trabajo en relación con la orientación sexual, identidad de género y características sexuales y en la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo adecuadas.

Sexto. Permisos y beneficios sociales.

El acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos regulados en el presente convenio colectivo se efectuará sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Séptimo. Régimen disciplinario.

La aplicación del régimen disciplinario quedará informada por los principios y compromisos sobre igualdad y no discriminación de las personas LGTBT en las empresas establecidos en el presente convenio colectivo.

Artículo 67. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

1. Declaración de principios

De acuerdo con lo previsto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se promoverá en el ámbito del presente convenio colectivo las condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso y discriminación bajo el principio general de colaboración entre las empresas y la representación de las personas trabajadoras, para que haya tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

De acuerdo con estos principios, las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona así como el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral, y a adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, como en la sensibilización e información, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de medidas para gestionar quejas y denuncias y resolver según proceda cada caso.

2. Ámbito de aplicación y definiciones

Este protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

A los efectos de aplicar las previsiones del presente artículo, se estará a las definiciones establecidas por la normativa vigente, actualmente contenidas en el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBT.

3. Las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente artículo podrán presentar denuncia o queja inmediatamente ante dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia o queja cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

I. Principios rectores y garantías del procedimiento:

a. Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada fase del proceso.

b. Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

c. Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias o quejas presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

d. Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

e. Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

f. Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

g. Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

II. Procedimiento de actuación:

La denuncia o queja puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante escrito dirigido a la dirección de la empresa de manera directa, o bien a la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Cuando la denuncia o queja no sea presentadas directamente por la persona afectada, se deberá incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso, se adoptarán medidas cautelares o preventivas que atenten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

En un plazo no superior a los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la queja o denuncia, las personas responsables de atenderla se entrevistarán con las partes, promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan. A tal efecto se constituirá una comisión instructora con carácter paritario entre la dirección y la Representación de las Personas Trabajadoras de al menos dos personas.

Si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales, debiendo emitirse un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

a. Constata indicios de acoso objeto del protocolo y propone, en su caso, la aplicación del régimen disciplinario y la adopción de medidas correctoras, así como la continuidad de las medidas de protección a la víctima.

b. No aprecia indicios de acoso objeto del protocolo y se propone el archivo de la denuncia.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y/o preventivas, si procede.

III. Resolución:

En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido, comunicándolas a la Representación Sindical.

En el caso de que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

4. Seguimiento y evaluación del protocolo

En el seno de la comisión paritaria del presente convenio colectivo se efectuará el seguimiento y evaluación del protocolo frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBT atendiendo a las denuncias y quejas por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género que sean reportadas y a la conflictividad por acoso LGTBTfóbico que pueda registrarse en el sector.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera

Al amparo de lo dispuesto en los artículos 84.5 y 86.1 del Estatuto de los Trabajadores, la comisión paritaria del presente convenio colectivo dará cumplimiento a las previsiones que durante la vigencia del mismo pudieran ser de aplicación directa por corresponder a materias no negociables en el ámbito autonómico.

Disposición adicional Segunda

Ambas partes acuerdan estudiar la viabilidad de adecuar la regulación del plus distancia y sus efectos sobre la realización de la jornada partida.

ANEXOI Modelo de denuncia para las distintas situaciones de acoso

I. Datos de la persona que ha sufrido acoso

Nombre y apellidos: DNI:

Puesto de trabajo: Centro de trabajo:

2. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos: Puesto de trabajo: Centro de trabajo:

3. Descripción de los HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

4. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos. Adjuntar pruebas si se considera oportuno

Breve descripción de otra información que se aporte:

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de ..., solicitando que se le informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En ..., a ... de ... de 20...

Fdo:

Recibí (Nombre y DNI) Nº de expediente:

ANEXOII Medidas de seguridad en las estaciones de servicio y en los establecimientos de venta de carburante, tanto si es al por menor, como si lo es bajo cualquier otra modalidad

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

Primero. Tumo de trabajo diurno (según convenio).

A) Conexión con centrales de alarma.

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

B) Circuito de vídeo grabación.

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

Segundo. Tumo de trabajo nocturno (según convenio)

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

I. Servicio de vigilante de seguridad.

2. Como mínimo se emplearán dos personas por tumo.

3. Recinto de seguridad para caja de cobro nocturno.

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

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

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

Entre la posición del/de la cliente/a y el/la expendedor/a existirá un vidrio de seguridad resistente a arma corta, de ancho mínimo de 7,5 cm que proteja de un hipotético disparo perpendicular en la zona de trabajo. Dicho vidrio se sostendrá sobre un muro de mampostería de hormigón o ladrillo macizo de 15 cm de anchura.

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

5. Zona de acceso al público en tumo de noche: Se trata de limitar el acceso del público al

área de repostaje y aseos.

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

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

Cuarto. Dado el riesgo que para la seguridad y salud de las personas trabajadoras suponen los atracos y asaltos en las estaciones de servicio, las empresas dispondrán, dentro de sus planes de formación en seguridad y salud contenidos específicos respecto al procedimiento a seguir en caso de atraco.

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

ANEXO III Modelo sectorial de recibo de finiquito

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

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

P/P Verano.....

P/P Navidad.....

P/P Beneficios..... Otros..... Total, bruto.....

Retención TRPF..... Total, líquido.....

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

En su caso representante del trabajador/a Fdo..... DNL.....

ANEXO IV Tabla salarial 2026

Figura profesional	Devengo	Euros Mes/Día	Euros Anual
Grupo 1 Personal técnico y administrativo			
Subgrupo I. Personal técnico			
Técnico titulado	Mensual	1.696,79	25.451,85
Subgrupo 2. Personal administrativo			
Jefe/a administrativo	Mensual	1.551,83	23.277,45
Oficial administrativo 1a	Mensual	1.470,26	22.053,90
Oficial administrativo 2"	Mensual	1.386,96	20.804,40
Auxiliar administrativo	Mensual	1.343,45	20.151,75
Grupo JI Personal operario			
Subgrupo I. Personal operario especialista			
Encargado/a general	Mensual	1.696,79	25.451,85
Encargado/a de tumo	Diario	49,04	22.313,20
Mecánico/a especialista	Diario	44,01	20.024,55
Expendedor/a *1*	Diario	43,27	19.687,85
Engrasador/a	Diario	43,27	19.687,85
Montador/a de	Diario	43,27	19.687,85
Operario/a de lavado	Diario	43,27	19.687,85
Conductor/a	Diario	43,27	19.687,85
Subgrupo 2. Personal subalterno			
Personal vigilancia	Diario	43,02	19.574,10
Personal limpieza	Diario	41,76	19.000,80
Almacenero/a	Diario	43,02	19.574,10
Cobrador/a	Diario	44,78	20.374,90
Ordenanza	Diario	42,29	19.241,95
Botones	Diario	40,02	18.209,10

Artículo del CC	*Concepto*	*Importes 2026 en*
42.1	Nocturnidad (euros/hora)	1,54
42.2	Nocturnidad en Nochebuena y Nochevieja (euros/hora)	7,50
44	Plus distancia (euros/km)	0,14
43.1	Complementos festivos (euros/hora)	5,63
43.2	Complemento Domingos (euros/hora)	1,31
36.1	Complemento expendedor vendedor (euros/año	715,44
46.1	Dieta (una comida fuera)	14,74
	Dieta (dos comidas fuera)	29,52
46.2	Desplazamiento (euros/km)	0,25

ccoo industria

TABLAS SALARIALES actualizadas 2026

Estaciones de Servicio Comunidad Valenciana

CATEGORIA	SALARIO BASE 2025	SALARIO BASE 2026	ATRASOS MES/DIA
GRUPO I			
Sub. 1 Personal Tecnico			
Tecnico titulado	1,639.41 €	1,696.79 €	57.38 €
Sub. 2 Personal administrativo			
Jefe Administrativo	1,499.35 €	1,551.83 €	52.48 €
Oficial Adminis. 1ª	1,420.54 €	1,470.26 €	49.72 €
Oficial Adminis. 2ª	1,340.06 €	1,386.96 €	46.90 €
Auxiliar administrativo	1,298.02 €	1,343.45 €	45.43 €
GRUPO II Personal Operario			
Sub. 1 Operarios Especialistas			
Encargado General	1,639.41 €	1,696.79 €	57.38 €
Encargado de Turno	47.38 €	49.04 €	1.66 €
Mecánico Especialista	42.52 €	44.01 €	1.49 €
Expendedor/vendedor ; Engrasador; Montador de neumáticos; Lavador; Conductor	41.81 €	43.27 €	1.46 €
Sub.3 Personal subalterno			
Guarda	41.57 €	43.02 €	1.45 €
Personal de limpieza	40.35 €	41.76 €	1.41 €
Almacenero	41.57 €	43.02 €	1.45 €
Cobrador	43.27 €	44.78 €	1.51 €
Ordenanza	40.86 €	42.29 €	1.43 €
Botones	38.67 €	40.02 €	1.35 €
Complemento de nocturnidad	11.90 €	12.32 €	
Complemento expendedor vendedor	691.25 €	715.43 €	
Plus festivos	45.00 €	45.00 €	
Plus Domingos	10.50 €	10.50 €	
Dietas y desplazamientos art. 39			
Media dieta	14.24 €	14.74 €	
Dieta completa	28.52 €	28.52 €	
Kilometraje		0.25 €	

*** Actualizacion Convenio colectivo Estaciones de servicio de la Comunidad Valenciana.*

***Tablas orientativas pendientes del mes de actualizacion.*

SÍGUENOS EN:



Formulario de afiliación

DNI

NOMBRE Y APELLIDOS

TELÉFONO

PROVINCIA

DIRECCIÓN (Calle, número, piso, puerta, localidad)

FECHA DE NACIMIENTO

ACTIVIDAD A LA QUE SE DEDICA LA EMPRESA EN LA QUE TRABAJAS

NOMBRE DE LA EMPRESA / CENTRO DE TRABAJO

PROVINCIA EN LA QUE SE ENCUENTRA

TITULAR DE LA CUENTA BANCARIA

ENTIDAD | OFICINA | D.C | NÚMERO DE CUENTA

FECHA Y FIRMA DE LA PERSONA QUE SOLICITA LA AFILIACIÓN

Acepto el tratamiento de datos y la política de privacidad

Consiento el envío de información de interés a través de correo electrónico, whatsapp o cualquier otro medio

ENVÍA EL FORMULARIO POR CORREO ELECTRÓNICO: paisvalencia@industria.ccoo.es

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS:

Responsables: Confederación sindical de CCOO; Confederación o Unión Territorial de CCOO correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo; Federación de CCOO del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajes; en www.ccoo.es puede consultar la organización interna de CCOO.

Finalidad: mantenimiento de la relación como persona afiliada conforme las finalidades establecidas en el artículo 7 y 28 de la Constitución española, la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical y los Estatutos y Reglamentos de CCOO; Ejercicio de los derechos y cumplimiento de los deberes reconocidos estatutariamente; Gestión administrativa y de cobro de cuotas; Fines estadísticos e históricos.

Legitimación: condición de afiliación al sindicato.

Destinatarios: en ningún caso se realizarán cesiones de datos, salvo que medie autorización expresa de la persona afiliada a personas físicas o jurídicas diferentes del conjunto de las organizaciones confederadas.

Derechos: acceder, rectificar y suprimir los datos, así como otros derechos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Puedes consultar la información adicional y detallada sobre Protección de Datos en nuestra web http://www.ccoo.es/Politica_de_privacidad

Elige CCOO

- **Gana capacidad de DECISIÓN.** Tu afiliación nos da **más fuerza y capacidad de negociación** para lograr acuerdos. La afiliación de CCOO participa en todos los debates y decisiones que les afectan en el ámbito sociolaboral.
- **Apuesta por FUTURO.** Apuesta por una estructura FUERTE. Pertenecerás a **la primera organización de trabajadoras y trabajadores** de este país, con cerca de cien mil delegados y delegadas sindicales, miles de delegados/as de prevención y casi un millón de personas afiliadas. Un **sindicato independiente** que trabaja día a día por mejores condiciones de vida y trabajo, mejores salarios y nuevos derechos a través de los convenios y acuerdos colectivos y la interlocución con las empresas, administraciones y todas las organizaciones políticas.
- **Invierte en TRANQUILIDAD.** Conocer tus derechos y poderlos hacer valer te dará tranquilidad. La **cuota*** a abonar, además, se adapta a tus ingresos y **podrás deducirla** en la declaración de la renta.

Servicios para la afiliación de CCOO

- **Información** periódica de tu interés.
- **Asesoramiento** personalizado.
- **Gabinete jurídico** a tu disposición.
- Podrás acceder a otras muchas **ventajas** como descuentos en clínicas dentales, centros de ecoturismo, seguros, ocio y cultura, entre otros. Mira en descuentos.ccoo.es.
- **Seguro** de accidentes gratuito.
- **Formación** en derechos laborales, formación y reciclaje profesional.
- Acceso a **ofertas de empleo** de nuestros sectores.
- **Guías** con información de interés.
- Y más.

*CUOTA 2026

Entre 15,70€ y 5 € al mes, en función de tus ingresos.

Afilíate



¡AFÍLIATE!

A la hora de la verdad, CCOO

paisvalencia@industria.ccoo.es