CIRCULAR

Nº GENERAL 796

Nº ANUAL 07/2023

Contenido exclusivo para asociados de CEEES.
Queda totalmente prohibida la difusión o reproducción total o parcial del contenido sin el consentimiento expreso de CEEES

Madrid, 17 de enero de 2023

RESUMEN DE LAS MODIFICACIONES INCORPORADAS EN LA NEGOCIACION COLECTIVA AL CONTENIDO DEL NUEVO CONVENIO COLECTIVO DE ESTACIONES DE SERVICIO PARA LOS AÑOS 2022-2024

Estimado presidente,

Como sabes, con fecha 22 de diciembre 2022 se firmó el acta final del nuevo Convenio Colectivo Nacional de Estaciones de Servicio que puso fin a la negociación del convenio y que fue suscrito por las dos organizaciones patronales CEEES y AEVECAR y las dos centrales sindicales CC.OO. INDUSTRIA y UGT-FIGA, estando en la actualidad pendiente de registro y publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE).

Se adjunta texto del convenio firmado.

A continuación, pasamos a informar de los contenidos que consideramos más importantes, que se incorporaron al texto del nuevo convenio colectivo y que por lo tanto modifican lo establecido en el convenio anterior.

Vigencia temporal del Convenio (Art.4)

Se ha pactado como vigencia temporal para el nuevo convenio colectivo la de tres años, **desde el 1 de enero de 2.022 hasta el 31 de diciembre de 2.024.**
Se actualiza conforme a la actual normativa y la denuncia y prórroga del convenio.

Ámbito funcional del convenio (Art. 3)

Se incorpora dentro del ámbito funcional, **cualquier tipo de suministro a vehículos**, no sólo los carburantes y combustibles líquidos, quedando la redacción como a continuación se trascribe:

“Es de aplicación este Convenio a todas las empresas que desarrollen la actividad de explotación de las instalaciones para suministros de carburantes y combustibles líquidos, **así como de cualquier otro tipo de suministro a vehículos**, así como todas aquellas actividades necesarias o complementarias para la explotación del punto de venta, tales como (a título ilustrativo y no limitativo) servicio de engrase, lavado, tiendas, con o sin bar, establecimientos de ventas de tiendas de conveniencia, cualquiera que sea su volumen de negocio y artículos expedidos de las mismas (artículos perecederos y no perecederos), etc.; así como a las personas trabajadoras que presten los servicios a dichas empresas. Cualquier duda sobre nuevas actividades será sometida al dictamen de la Comisión Paritaria.”

Contratación y empleo (Art 10)

Se amplía por convenio la duración del contrato por circunstancia de la producción podrá tener una duración máxima de hasta 12 meses.

Periodos de prueba (Art. 12)

Se regulan los periodos de prueba en función de la pertenencia a los grupos profesionales:

"Artículo 12. Período de prueba y preaviso por cese.

1. El ingreso de las personas trabajadoras se considerará hecho a título 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."

Clasificación Profesional (Art. 16 y siguientes)

Desaparece la categoría del expendedor del convenio colectivo y sus funciones se incluyen en la categoría de Expendedor/a-Vendedor/a.
Se fija como contraprestación mínima el importe de 25 euros mensuales, por la realización, previa aceptación voluntaria por parte del trabajador, de los trabajos de limpieza de los servicios y jardinería (que están excluidos de las funciones ordinarias).

- "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. Para estos últimos (limpieza de servicios y de jardinería), previa aceptación voluntaria por parte de la persona trabajadora, se establece una compensación mediante un complemento específico, mínima de 25 euros al mes. El importe de esta compensación permanecerá invariable durante toda la vigencia del convenio colectivo. El importe mínimo indicado lo será sin perjuicio de los pactos de empresa existentes a la fecha de firma del presente convenio colectivo y en aquellos otros que en el futuro se suscriban."

El resto del contenido de la clasificación profesional se mantiene como en el texto anterior.

Incrementos retributivos y clausulas de revisión salarial (Arts. 32 y siguientes)

En lo relativo a la actualización salarial, se ha pactado un incremento con carácter retroactivo a partir del 1 de enero de 2022 del 5% del salario base hasta el 31 de diciembre de 2022 y cuyo importe es el que se contiene en las tablas que se incorporan como anexos al convenio y que adjuntamos más abajo. Se adjunta también un borrador provisional de las tablas de 2023 con la aplicación del 2%.

Para los años 2023 y 2024, se pacta un incremento del 2% del salario base, con **cláusulas de revisión salarial que tiene carácter retroactivo** a 1 de enero para los años 2022, 2023 y 2024, que garantizan a los trabajadores, el percibir el 75% del IPC real cada año. Clausula que a continuación reproducimos literalmente.

“Artículo 43. Incrementos y revisiones salariales.

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

- Para el año 2022 se acuerda un incremento sobre las tablas de 2021 del 5%, con efectos y carácter retroactivo del 1 de enero de dicho año.

- Para el año 2023 se acuerda un incremento sobre las tablas de 2022 del 2%, con efectos y carácter retroactivo del 1 de enero de dicho año. Consolidándose e incrementándose sobre las tablas salariales de 2022.

- Para el año 2024 se acuerda un incremento sobre las tablas de 2023 del 2% con efectos y carácter retroactivo del 1 de enero de dicho año. Consolidándose e incrementándose sobre las tablas salariales de 2023.

Cláusula de revisión salarial:

En el supuesto de que el IPC general español correspondiente a cada uno de los años 2022, 2023 y 2024 resulte una cifra superior a los incrementos pactados en el presente Convenio Colectivo para cada uno los referidos años, se procederá a efectuar una revisión salarial, en la indicada diferencia, hasta un máximo del 75% del IPC real, con efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia y sobre los conceptos a los que se aplique el incremento pactado.”

Pago de atrasos salariales 2022 (Disposición transitoria tercera)

Se contempla expresamente que previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores o en su defecto con cada uno de los trabajadores, se podrá pactar en las empresas un **aplazamiento del pago** de los atrasos correspondientes al año 2022, **hasta el 31 de julio de 2023**.

Disposición transitoria tercera
Pago de atrasos salariales 2022

“El abono de los atrasos, que tendrá efectos retroactivos desde 1 de enero de 2022, se producirá en la nómina del mes siguiente a la fecha de publicación en el BOE del Convenio Colectivo. Asimismo, y con acuerdo con la RLPT o, en caso de que esta no exista, con cada una de las

personas trabajadoras, se podrá pactar un aplazamiento del pago de estos atrasos sin que este pueda exceder del 31 de julio de 2023.

En aquellos supuestos en los que resulte posible, las partes firmantes recomiendan el abono de dichos atrasos con carácter anticipado a su publicación en el BOE."

Festivos y festivos especiales (Art.37)

Se fijan el importe del plus de festivo normal (14 festivos anuales) en el importe de 35.-euros durante toda la vigencia del convenio, de tal forma que no se actualiza en los años 2023 ni 2024. El importe de los festivos especiales de la noche de nochebuena y año nuevo se fija en la cantidad de 76,42-euros en 2022.

Plus de transporte o distancia (Art.38)

Se mantiene el importe de 0,10.- euros por kilómetro en el año 2022 y se actualiza en los años 2023 y 2024, en los importes de 0,11 y 0,12 euros por kilómetro, respectivamente.

Se recuerda que el convenio contempla expresamente que se puede pactar en el seno de las empresas un importe diferenciado al anterior para aquellos trabajadores que devenguen este plus.

Plus de nocturnidad (Art. 36)

Se mantiene con carácter general su importe en el 30% del salario base.

El citado plus de nocturnidad se abonará a todos los trabajadores que presten servicios en horario nocturno, esto es, entre las 22 horas y las 6 de la mañana, salvo en el turno que empiece a las 7 horas y finalice a las 23 horas, que en tal caso se compensará con el 20% de salario base día, por dicha hora nocturna de las 22 a las 23 horas, durante del año 2022, pasando al 25%del salario base día, durante el 2023 y al 30% durante el 2024.

Plus de antigüedad (Art.35)

No se modifica.

Jornada, turnos y jornada partida (Art. 22 y siguientes)

Se mantiene como jornada en cómputo anual la de 1760.- horas de trabajo efectivo.

Licencias (Art. 26)

Se actualiza su redacción de acuerdo a las nuevas regulaciones normativas en la materia, así como a las interpretaciones jurisprudenciales.

Quebrando moneda (Art. 40)

Se actualiza su importe a 620.- euros anuales durante 2022 y a 648.-euros durante los años 2023 y 2024.

Al desaparecer la categoría de expendedor desaparece aquí también el importe fijado para dicha categoría.

Desplazamientos y traslados (art. 20)

No se ha modificado su redacción.

Horas extraordinarias (Art. 31)

No se ha modificado su redacción.

Se cuantifica e identifica el importe de la hora extraordinaria con la siguiente formula:

3. Salario base + antigüedad+25% SB x 15 pagas
   1.760/horas

Formación (Art. 61 y siguientes)

Se acuerda la constitución de una comisión paritaria de formación que estudie y elabore todas aquellas acciones formativas necesarias para el desempeño de las funciones de los trabajadores en el sector de estaciones de servicio.

Seguro de invalidez y muerte (Art.46)

Se han mantenido las cuantías de las coberturas por las contingencias de muerte e invalidez fijándose en 35.000.- euros y 40.000.- euros respectivamente.

Primas de jubilación anticipada (Art.47)

Se modifican los años de devengo adaptándose a la nueva normativa en materia de jubilación anticipada y se actualizan los importes.

“Artículo 47. Primas por jubilación anticipada.

Para el personal que decida su jubilación voluntaria, antes de cumplir los 67 años, se establecen los siguientes premios, que serán abonados en los siguientes productos en especie:

- 63 años: 11.000 litros de combustible para automoción o su equivalente en nuevas energías o productos de tienda, a crédito, a elección de la persona trabajadora.
- 64 años: 10.000 litros de combustible para automoción o su equivalente en nuevas energías o productos de tienda, a crédito, a elección de la persona trabajadora.
- 65 años: 9.000 litros de combustible para automoción o su equivalente en nuevas energías o productos de tienda, a crédito, a elección de la persona trabajadora.
- 66 años: 8.000 litros de combustible para automoción o su equivalente en nuevas energías o productos de tienda, a crédito, a elección de la persona trabajadora.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo las partes firmantes del mismo analizarán fórmulas alternativas para dar estabilidad y seguridad al coste de la Prima de Jubilación.

Las empresas se obligan a aplicar esta jubilación voluntaria incentivada. No obstante, en los centros de trabajo de menos de 13 personas trabajadoras, podrá jubilarse en estas condiciones

sólo uno/a al año, salvo pacto entre Empresa y la persona trabajadora.

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

Jubilación obligatoria (Art. 49)

Se incorpora una clausula de jubilación obligatoria por cumplimiento de la edad de 68 años del trabajador reuniendo los requisitos y obligaciones legales y todo ello de conformidad con la nueva normativa en la materia.

“Artículo 49. Jubilación obligatoria.

De conformidad con lo establecido en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando la persona trabajadora cumpla la edad de 68 o más años, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

a. Contratación, a tiempo completo y con carácter indefinido, de una nueva persona trabajadora por cada contrato extinguido por este motivo.

b. Transformación de un contrato temporal en indefinido y a tiempo completo por cada contrato extinguido por esta causa.

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

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

Régimen disciplinario. Faltas y sanciones (Art. 51 y siguientes)

Se ha mantenido su redacción.

Derechos Sindicales - Delegado Provincial (Art. 60)

Se mantiene la misma redacción de tal forma que las centrales sindicales tienen derecho a designar 52 delegados provinciales, pudiendo designar varios de ellos en una misma provincia.

Seguridad (Art. 57) y Protocolo de Extremadura (Anexo3)

Se mantiene la redacción que en materia de seguridad contempla la aplicación en todo el territorio nacional del denominado acuerdo de Extremadura que en su día fue publicado en el D.O.E de 4 de enero de 2005, respetándose los acuerdos y normativas aprobadas en los distintos territorios en esta materia que no contradigan dicho acuerdo de Extremadura.

Se incorpora su texto como anexo al convenio a los efectos de su conocimiento.

Inaplicación de las condiciones fijadas en el convenio colectivo (Art.50)

Aquellas empresas que no puedan asumir algunas de las condiciones pactadas en el convenio colectivo podrán iniciar el procedimiento de inaplicación o descuelgue de conformidad con lo que establece el Art. 50 del convenio colectivo y 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

"Artículo 50. Inaplicación del régimen salarial o de otras condiciones fijadas en el convenio colectivo.

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

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores comunicarán a la representación de la plantilla su deseo de acogerse a la misma.

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

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

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

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo estatal y a la autoridad laboral.

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

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

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

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

En el supuesto de que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos regulados en el ASAC V, respecto del cual

consta adhesión expresa en el presente Convenio, para solventar de manera efectiva dichas discrepancias. Si en dicho procedimiento no se solucionase la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas según el ámbito de afectación de los centros de trabajo, en los términos fijados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.”

Tablas 2022

Salario base mes Grupo 2022

Grupo	Funciones	Salario base mes - Euros
Área Técnico-Administrativa		
Grupo Técnico	Titulado/a.	1.705,84
	Técnico/a.	1.588,21
Grupo Administrativo	Jefe/a Administrativo/a.	1.288,75
	Oficial Administrativo/a 1.ª	1.221,04
	Oficial Administrativo/a 2.ª	1.151,88
	Auxiliar Administrativo/a	1.115,72
	Aspirante a Administrativo/a	991,52
Área de Operaciones		
Encargado General	Encargado/a General.	1.409,14
Vendedor	Encargado/a de Turno	1.151,88
	Expendedor/a-Vendedor/a, Engrasador/a, Mecánico/a especialista, personal de lavado, Conductor/a, montaje de neumáticos.	1.090,07
Subalternos	Ordenanza.	1.065,03
	Guarda.	1.084,18
	Personal de limpieza.	1.065,03
	Euro/hora.	8,23

BORRADOR DE TABLAS 2023 INCREMENTO 2%

Salario base mes Grupo 2023 BORRADOR 2% INCREMENTO

Grupo	Funciones	Salario base mes - Euros
Área Técnico-Administrativa		
Grupo Técnico	Titulado/a.	1.739,96
	Técnico/a.	1.619,98
Grupo Administrativo	Jefe/a Administrativo/a.	1.314,53
	Oficial Administrativo/a 1.ª	1.245,46
	Oficial Administrativo/a 2.ª	1.174,92
	Auxiliar Administrativo/a	1.138,04
	Aspirante a Administrativo/a	1.011,35
Área de Operaciones		
Encargado General	Encargado/a General.	1.437,33
Vendedor	Encargado/a de Turno	1.174,92
	Expendedor/a-Vendedor/a, Engrasador/a, Mecánico/a especialista, personal de lavado, Conductor/a, montaje de neumáticos.	1.111,88
Subalternos	Ordenanza.	1.086,33
	Guarda.	1.105,87
	Personal de limpieza.	1.086,33
	Euro/hora.	8,40

Fdo.:

Xavier Prats Duch
Asesor laboral Presidencia CEEES

Lorenzo Colomo Puertas
Presidente Castilla y León

Miguel Angel Calle García
Asesor laboral CEEES