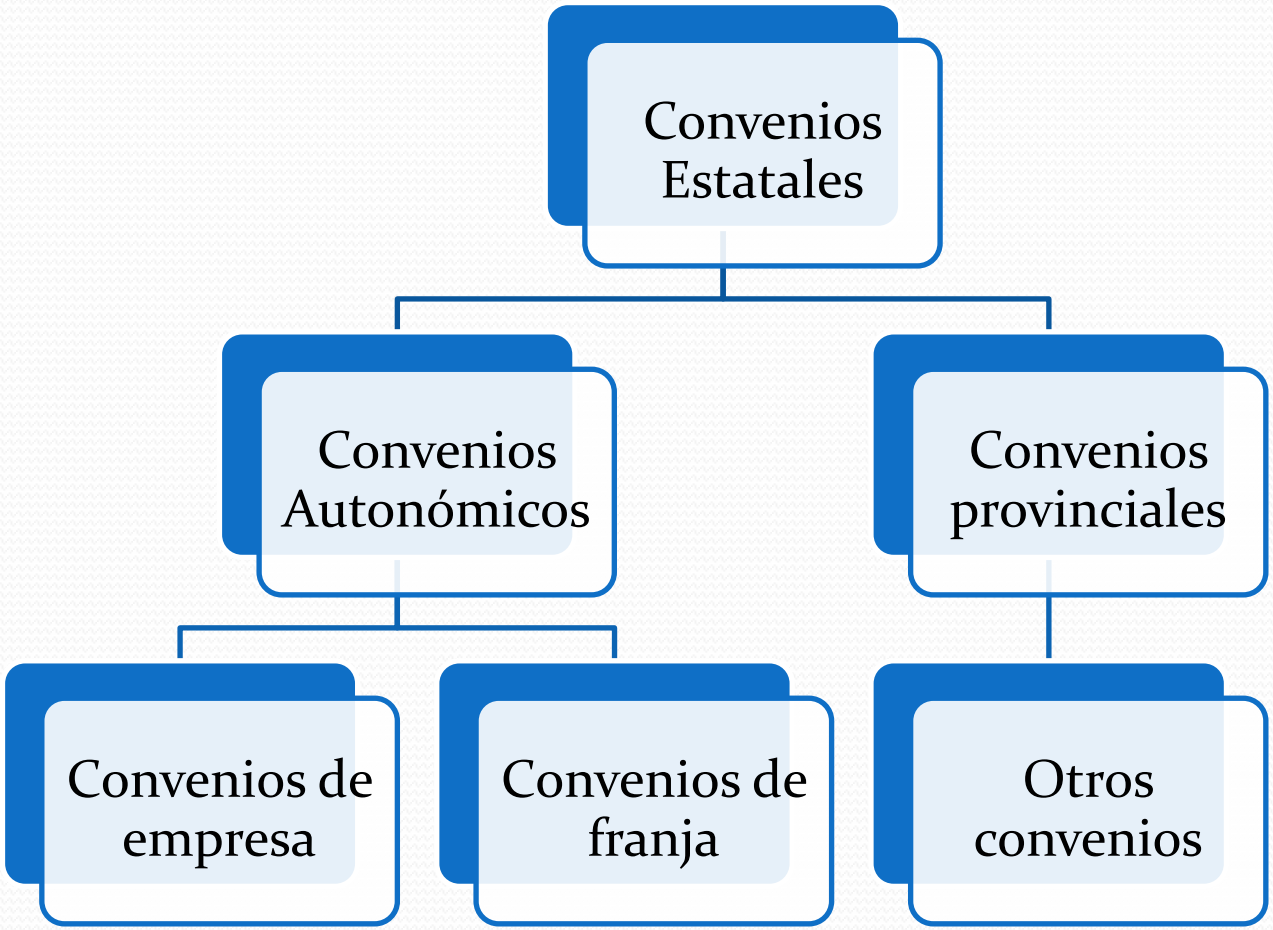
CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ESTACIONES DE SERVICIO 2022-2024

BOE 10 de marzo de 2023

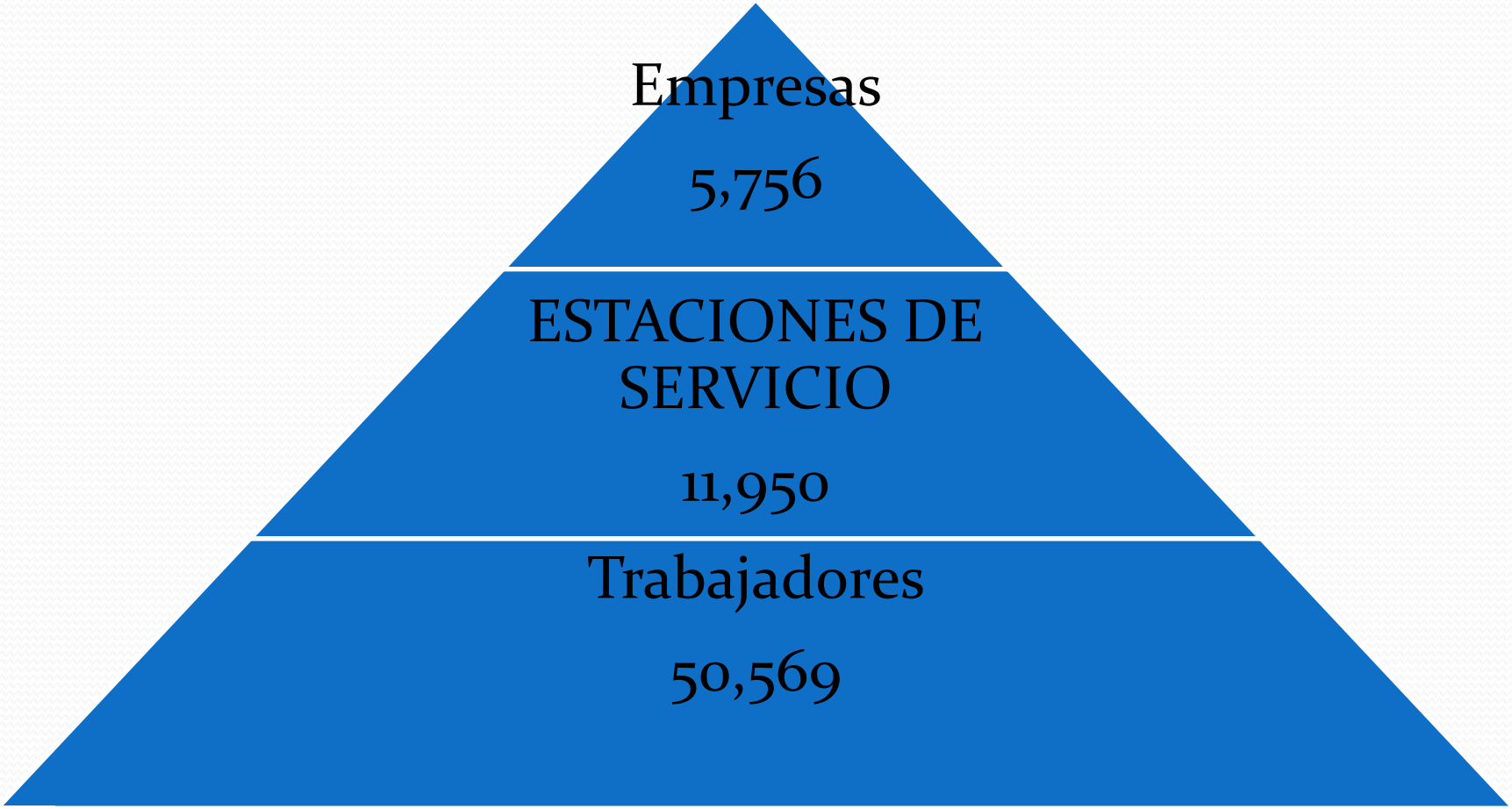
CEEES CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE EMPRESARIOS DE ESTACIONES DE SERVICIO

Navarra, 12 de septiembre de 2023

TIPOS DE CONVENIOS COLECTIVOS



ESTADISTICAS SECTOR



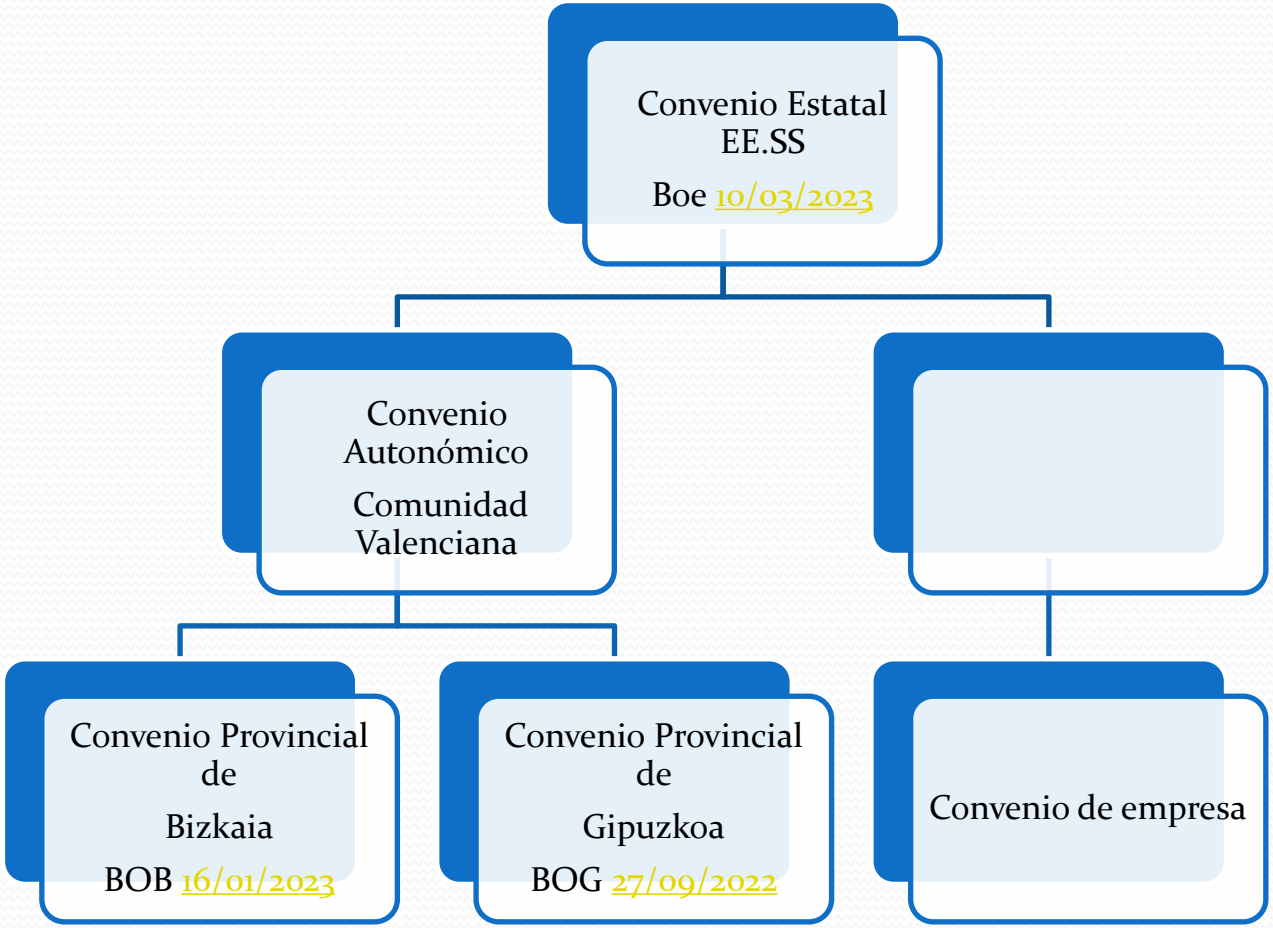
AES-NAVARRA
ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE ESTACIONES DE SERVICIO DE NAVARRA

CEEES
CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE EMPRESARIOS DE ESTACIONES DE SERVICIO

Empresas y trabajadores sector

	Nacional			
Empresas	5.756			
Trabajadores	50.569			
EE.SS	11.950			
Trab.medios EESS	4,24			

CONVENIOS EE SS



CONTEXTO NEGOCIACION

1.-Conflicto bélico en Ucrania	
2.-Inflacción disparada	5,7% en diciembre de 2022
3.-No se firma AENC ni el pacto de rentas	
4.-Grandes beneficios de las operadoras	
5.-Conflictividad laboral	Lema Salario o conflictoCC OO MOVILIZACION.jpg
6.-Incremento SMI	1080.-euros 2023
7.-Clausula de garantía referenciada al IPC	

Concentraciones 2 dic.

Te esperamos

Sevilla
Repsol | Ronda Capuchinos, 1

Málaga
GALP El limonar | A-7 Autovía Ronda este salida El limonar Ctra. N-340 Km 244

Tenerife
E.S. DISA tres de mayo | C/ Ortega y Gasset

Las Palmas Gran Canaria
BP San Telmo | Av. Canarias, 6

11:00

Vigo
E.S. Las Palmeras | Estrada Matamá Pazo-Comesaña, 159

A Coruña
E.S. Carbugal | Av. Enrique Salgado Torres, 9

Barcelona
E.S. París Urgel | C/ Urgel, 219

Madrid
Cepsa E.S Campo de las Naciones (servicar) | Av. Consejo de Europa (Metro Feria de Madrid)

Sigue nuestras redes para más información

#SalarioOConflicto

MOVILIZACIONES

Convenio Estaciones de Servicio

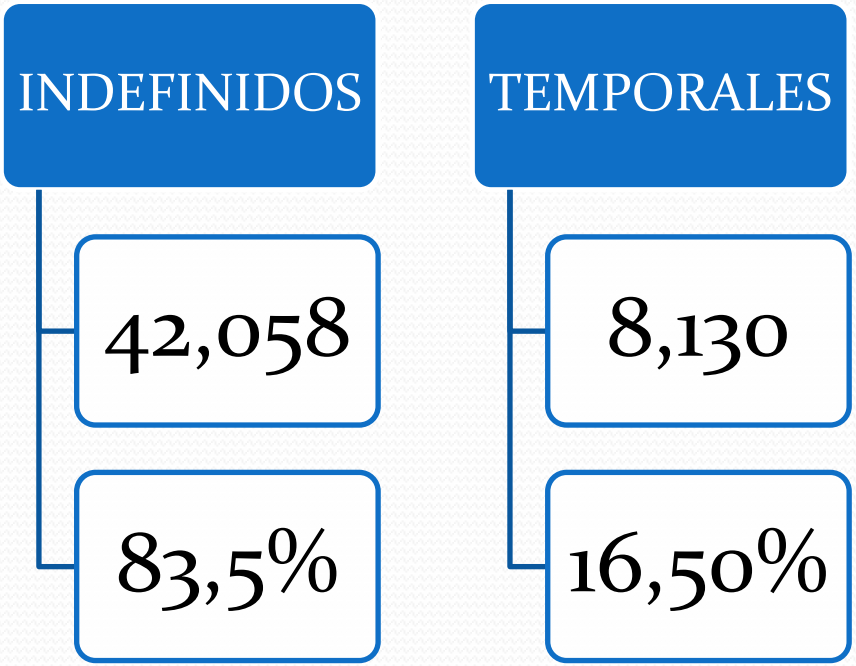
Se lo llevan crudo

CCOO industria

¡GASOLINERAS RICAS, PERSONAS TRABAJADORAS POBRES!

BENEFICIOS EMPRESARIALES VERANO 2022	+ 54 %
IPC OCTUBRE 2022	7,3 %
SALARIO DE EXPENDEDOR/A VENDEDOR/A	1.038 euros brutos/mes

TIPOS DE CONTRATOS EN EESS



- El porcentaje de temporalidad a nivel nacional en el año 2021 era del 21,4%

TIPOS DE CONTRATOS EN EESS

HOMBRES	MUJERES
27.529	22.977
54%	46%

CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS

- Hombres 167
- Mujeres 151

PARTES FIRMANTES DEL CONVENIO ESTATAL

PATRONALES

- CEEES
- AEVECAR

SINDICATOS

- UGT-FICA
- CCOO INDUSTRIA

Representatividad Art 87 ET

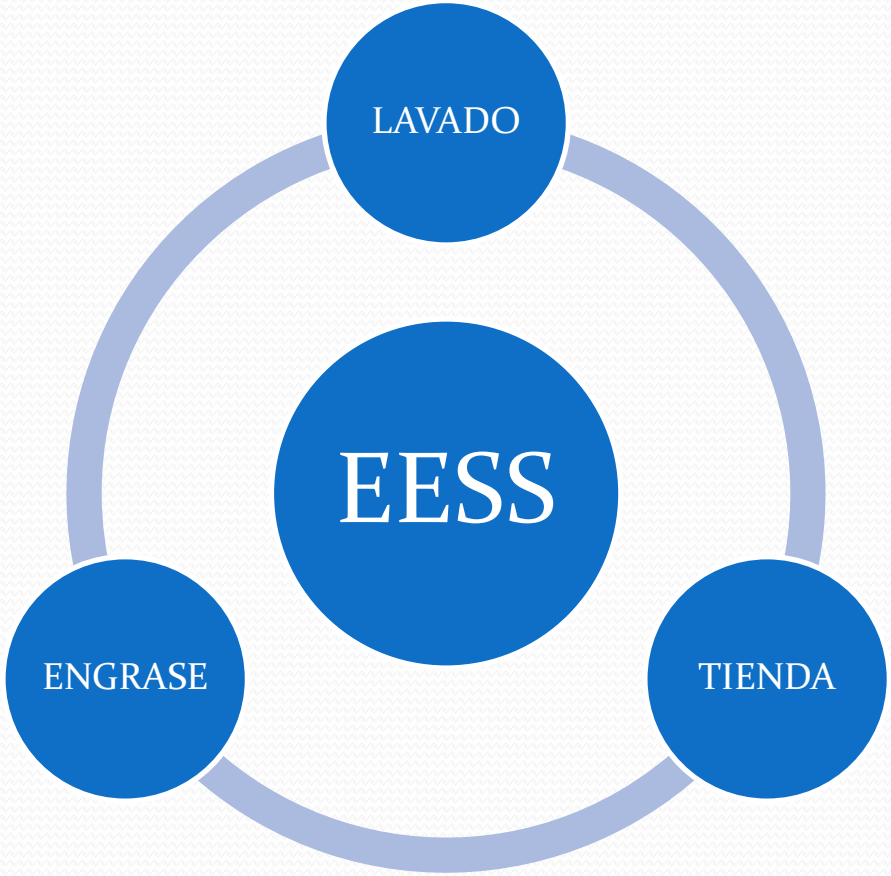
3. **En representación de los empresarios estarán legitimados para negociar:**
c) En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el diez por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2, y siempre que estas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al quince por ciento de los trabajadores afectados.

AMBITO FUNCIONAL

- EXPLOTACION DE LAS INSTALACIONES PARA SUMINISTROS DE CARBURANTES Y COMBUSTIBLES LIQUIDOS A VEHICULOS
- CUALQUIER OTRO SUMINISTRO A VEHICULOS
- ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS PARA LA EXPLOTACION DEL PUNTO DE VENTA
- SERVICIO DE ENGRASE
- LAVADO
- TIENDAS CON O SIN BAR
- ETC

Artículo 3. Ámbito funcional

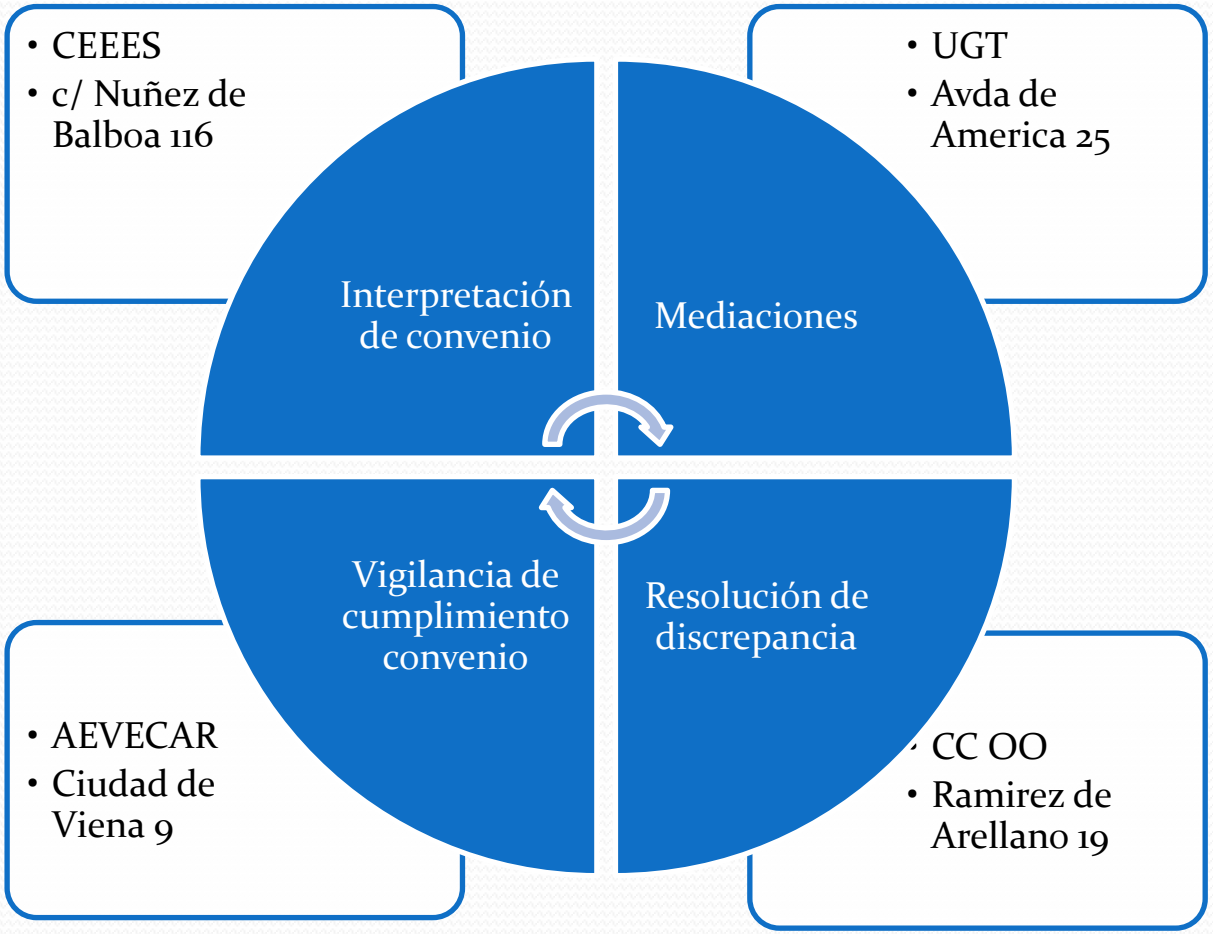
Es de aplicación este Convenio a todas las empresas que desarrollen la actividad de explotación de las instalaciones para suministros de carburantes y combustibles líquidos, así como de cualquier otro tipo de suministro a vehículos, así como todas aquellas actividades necesarias o complementarias para 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.


LAVADO
EESS
ENGRASE
TIENDA

AMBITO TEMPORAL O DURACION DEL CONVENIO

- VIGENCIA DE TRES AÑOS
- Del 1 de enero 2022 a 31 diciembre de 2024
- Entrada en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE (10/03/2023)
- Fecha de publicación 10 de marzo de 2023
- Pago de atrasos efectos retroactivos 1 de enero 2022
- Posibilidad de aplazar los atrasos hasta 31/07/2023
- Liquidación de seguros sociales de pago de atrasos

COMISION PARITARIA CONVENIO



AES-NAVARRA
ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE ESTACIONES DE SERVICIO DE NAVARRA

ceees
CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE EMPRESARIOS DE ESTACIONES DE SERVICIO

CONTRATACION

- Contratos indefinido
- Contratos temporales. Reforma
- Contratos formativos. Reforma
- Preaviso baja voluntaria
- Periodo de prueba

Contrato por circunstancias de la producción Art 10

- Artículo 10. Contratos por circunstancias de la producción.
- 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 (31 de diciembre de 2024) 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.

PERIODO DE PRUEBA ART 12

- Artículo 12. Período de prueba y preaviso por cese.
- 1. En el contrato de las personas trabajadoras se podrá concertar un periodo 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 mes.
- En el supuesto de contratos temporales de duración determinada el período de prueba no podrá exceder de un mes.
- En todo caso el periodo de prueba debe constar en el contrato de trabajo

PERIODOS DE PRUEBA

6 meses	• Grupo técnico y área de operaciones • Encargado general
2 meses	• Grupo administrativo y área de operaciones • Expendedor/a Vendedor/a
1 mes	• Area de operaciones Subalternos • Contratos temporales CP

Empresas y trabajadores Navarra

	Navarra	Nacional	%	
Empresas	102	5,756	0,018%	
Trabajadores	884	50,569	0,018%	
EE.SS	242	11,950	0,020%	
Trab.EESS	3,66	4,24		

EESS NAVARRA

EE SS	242		
REPSOL	15,9 %	GALP	3,3%
INDEPENDIENTES	57,4%	OTROS BP, DISA, ETC	3,4%
ESERGUI	10,7%		
CEPSA ,	9,3%	DESATENDIDAS	11

TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO NAVARRA

Contratos indefinidos	Contratos temporales	Total contratos
738	143	881
Hombres 367	Hombres 53	420
Mujeres 371	Mujeres 90	461
Porcentaje: 84%	Porcentaje: 16%	
Contratos Fijos discontinuos: 2		Porcentaje de hombres: 48% Porcentaje de mujeres: 52%

CLASIFICACION PROFESIONAL

TECNICA Y ADMINISTRATIVA

- Titulado
- Técnico
- Jefe administrativo
- Oficial administrativo
- Auxiliar Administrativo
- Ayudante administrativo

OPERACIONES

- Encargado General
- Vendedor
- Encargado de turno
- Expendedor-vendedor
- Vendedor
- Subalterno

FUNCIONES EXPENDEDOR VENDEDOR

- 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. 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.

JORNADA LABORAL ART 22

- Jornada en cómputo anual 1.760 horas año
- La jornada diaria a tiempo completo no podrá ser inferior a 7 horas ni superior a 9 horas
- Jornadas máximas de trabajo al año 251
- Respeto a los descansos diarios

BOCADILLO Art. 22

- Cuando la jornada se realice de forma continuada será obligatorio el disfrute de un descanso de quince minutos.
- Art. 34.4 Estatuto de los trabajadores
- Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca en el convenio colectivo o contrato de trabajo
- Nuestro convenio no establece que el descanso de 15 minutos tenga la consideración de trabajo efectivo

HORAS EXTRAORDINARIAS ART 31

- Son las necesarias para los periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, etc.
- Se incorpora la formula de cálculo de las horas extras
- Salario Base+Antigüedad+25% SB x 15 Pagas
- 1760 horas
- Hora extra 2023 sin antigüedad:
- 1111,88+277,97 x 15/1760= 11,85.-euros

REGISTRO DE JORNADA

Obligación legal de registro

- Contratos a Tiempo parcial
- Horas extraordinarias
- Supuestos especiales
- Distribución de gasóleo (transporte)

Sin obligación legal de registro

- Poder de dirección y control de la empresa
- Medio de acreditación de la jornada efectiva
- Prueba en juicio de la realización de horas extras

RETRIBUCIONES ESTRUCTURA SALARIAL

- Salario Base
- Complementos

COMPLEMENTOS

- Antigüedad
- Nocturnidad
- Plus festivo
- Plus distancia
- Compensación peaje
- Quebranto de moneda
- Pagas Extraordinarias

ESTRUCTURA SALARIAL

CONCEPTOS SALARIALES

CONCEPTOS EXTRASALARIALES

QUEBRANTO MONEDA

- PLUS DISTANCIA
- COMPENSACION PEAJE

COMPLEMENTO DE ANTIGUEDAD

- Artículo 35. Complemento Antigüedad.
-
- A partir del 1 de enero de 2010 los aumentos por año de servicio se devengarán exclusivamente por un cuatrienio (eliminándose los dos primeros bienios y sustituyéndose por dicho cuatrienio) y cinco quinquenios.
-
- Por el cuatrienio cumplido se abonará la cantidad de 18,03 euros, y por cada quinquenio cumplido se abonará la cantidad de 42,07 euros mensuales.
-
- No obstante, las personas que a la firma del presente convenio ya estuvieran percibiendo la cantidad correspondiente al primer bienio, no devengarán un segundo bienio, y seguirán percibiendo la cantidad correspondiente a dicho bienio, y su complemento de antigüedad sólo se incrementará de nuevo cuando cumplan el primer quinquenio (9 años de antigüedad).

PLUS DE ANTIGÜEDAD

4 años
18,03.- Euros

9 años
42,07.- euros mas
Esto es 60,10.- Euros

14 años
42,07.- euros mas

PLUS DE ANTIGÜEDAD

19 años
42,07.- Euros mas

24 años
42,07.- Euros mas

29 años
42,07.- Euros mas

COMPLEMENTO DE ANTIGUEDAD

4 AÑOS	9 AÑOS	14 AÑOS	19 AÑOS	24 AÑOS
18,03	42,07	42,07	42,07	42,07
	60,10	102,17	144,24	186,31
Anteriormente dos bienios de 18,03				

COMPLEMENTO DE TRABAJO NOCTURNO

- Artículo 36. Complemento de Trabajo Nocturno.
-
- Este complemento se fija en el 30 % del salario base día por vendedor y por noche efectivamente trabajada. Este complemento se actualizará conforme se actualice el salario base. Si hay tres turnos de mañana, tarde y noche, solo cobrará el complemento el turno de noche. Las horas que se realicen desde las 22,00 horas en adelante tendrán la consideración de horas nocturnas a efecto del abono de dicho plus.(en 2023, 1,40.-euros)
-
- Con la excepción del turno realizado de 7 a 23 cuya hora nocturna de 22 a 23 se abonará con un 20,25 y 30% durante los años 2022,2023 y 2024 respectivamente.(en 2023, 1,16.-euros)

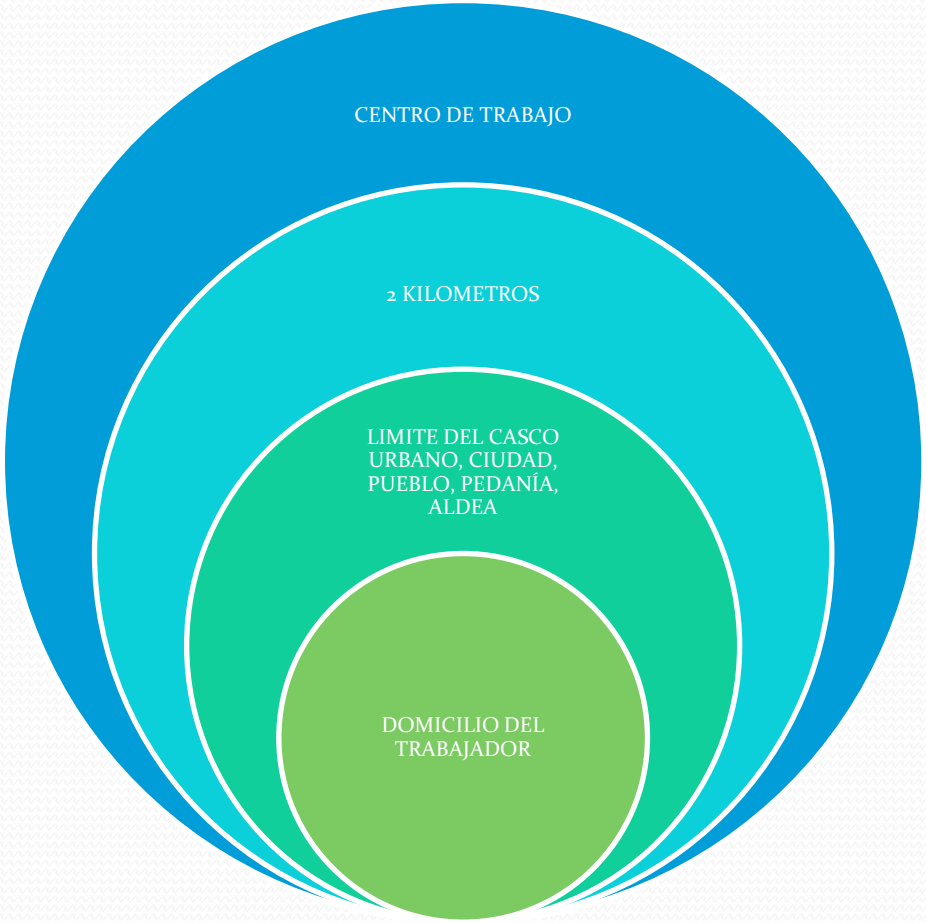
PLUS FESTIVO
Y FESTIVOS ESPECIALES

- Artículo 37. Plus festivo.
-
- Durante la vigencia del presente convenio, el trabajo que se preste en festivo se remunerará con un complemento de 35 euros por jornada trabajada, o la parte proporcional a las horas trabajadas. Se entienden por «festivos» los catorce días señalados en el calendario laboral anual.
-
- Igualmente, durante la vigencia del presente convenio, el turno de noche del festivo del 24 al 25 de diciembre y el turno de noche del festivo del 31 de diciembre al 1 de enero, se abonará a 76,42 euros por día trabajado o la parte proporcional a las horas trabajadas. La citada cantidad será revisada anualmente en los mismos términos que el salario base.

PLUS DISTANCIA ART 36

- Artículo 38. Plus Distancia.
-
- Se entiende por Plus de Distancia la cantidad que percibe el trabajador por el recorrido que tiene que hacer a pie o en medios de transporte no facilitados por la empresa para acudir a su centro de trabajo por hallarse éste a más de dos kilómetros del límite del casco de la población (ciudad, pueblo, pedanía…..)de su residencia, marcado por el ayuntamiento respectivo, si bien hay que tener en cuenta que un ayuntamiento puede tener distintas poblaciones. El cálculo del abono de dicho plus se hará, contabilizando los kilómetros existentes desde el domicilio del trabajador al centro de trabajo.
-
- El Plus de Distancia afectará a un solo viaje de ida y vuelta por día trabajado a razón de 0,10 euros por kilómetro para el año 2022, 0,11 euros por kilómetro durante el 2023 y 0,12 euros por kilometro durante 2024. Aquellos trabajadores que realicen jornada partida tendrán derecho a la percepción de cuatro viajes en la cuantía establecida (0,10 euros/kilómetro) cuando se realicen. Teniendo en cuenta las peculiaridades del sector en esta cuestión, se habilita a las empresas afectadas para que negocien y acuerden con sus representaciones sociales o trabajadores otros sistemas de compensación del desplazamiento, tales como pluses fijos para todos los trabajadores con derecho, etc.

PLUS DE DISTANCIA



PAGAS EXTRAORDINARIAS

- Artículo 39. Pagas extraordinarias.
- Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.
- Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán anualmente doce pagas o mensualidades ordinarias, más tres pagas extraordinarias de un mes de salario base más la antigüedad.
- Devengo de pagas: Será el siguiente, salvo que las empresas estén siguiendo otros criterios, en cuyo caso se respetarán los mismos:
- Paga de marzo: Del 1 de enero a 31 de diciembre del año anterior.
- Paga de Verano: Del 1 de julio al 30 de junio.
- Paga de Navidad: Del 1 de enero al 31 de diciembre.
- El abono de las pagas se producirá en las fechas siguientes:
- Paga de marzo: Del 1 al 15 de marzo.
- Paga de verano: Del 1 al 15 de junio.
- Paga de Navidad: Del 1 al 15 de diciembre
- Al personal que ingrese o cese en la empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.
- Las pagas extraordinarias podrán prorratearse por acuerdo de las partes.

QUEBRANTO DE MONEDA

- Artículo 40. Quebranto de moneda.
-
- El expendedor o el expendedor-vendedor que sea responsable del manejo de dinero en efectivo por la venta manual o en cabina de todos los productos que se vendan en la estación o tienda, recibirá anualmente, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 620 euros anuales el expendedor/vendedor durante el 2022 y la cantidad de 648 euros durante 2023 y 2024, cantidad que se hará efectiva en las doce mensualidades corrientes.
-
- Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo una cuantía superior a las anteriormente citadas se les mantendrá dicha cuantía.

COMPENSACION PEAJE

- Artículo 41: Compensación por peaje.

- El personal contratado que presta servicios en estaciones de servicio ubicadas en autopistas de peaje y que carecen de vía o medio alternativo adecuado (entendiendo por tal la habilitada para la circulación de vehículos) para acceder a su puesto de trabajo recibirá, previa justificación, el importe correspondiente a importe de los peajes.

- Si por tal motivo las personas trabajadoras se viesen obligadas a realizar un mayor recorrido en kilómetros, este exceso les será compensado mediante el abono del correspondiente kilometraje.

INCREMENTOS RETRIBUTIVOS

2022	• Incremento del 5% de tablas de 2021
2023	• Incremento del 2% de tablas de 2022
2024	• Incremento del 2% sobre tablas de 2023

INCREMENTOS RETRIBUTIVOS

2022	2023	2024
Incremento del 5% sobre tablas 2021	Incremento del 2% sobre tablas 2022	Incremento del 2% sobre tablas 2023

Clausula revisión salarial

Cláusula de revisión salarial: En el supuesto de que el IPC correspondiente a cada uno de los años 2022, 2023 y 2024 resulte una cifra superior a los incrementos pactados en el 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**, **con efectos retroactivos**.

EJEMPLO CLAUSULA REVISION

- Ejemplo de revisión:
  - Incremento pactado 2022: 5%
  - IPC real resultante 2022: 5,7%
  - 75% IPC real resultante: 4,28%
  - Revisión: No procede revisión

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.

PREMIOS DE JUBILACION ANTICIPADA

- 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 a elección del trabajador/a.
- 64 años: 10.000 litros de combustible para automoción a elección del trabajador/a.
- 65 años: 9.000 litros de combustible para automoción a elección del trabajador/a.
- 66 años: 8.000 litros de combustible para automoción a elección del trabajador/a.
- 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 un/a al año, salvo pacto entre Empresa y trabajador/a.
- 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.

JUBILACION OBLIGATORIA

- 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 de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.

- En todo caso, el trabajador afectado 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.

INAPLICACION DEL CONVENIO ART 50

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 ET comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

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

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

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

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá 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.

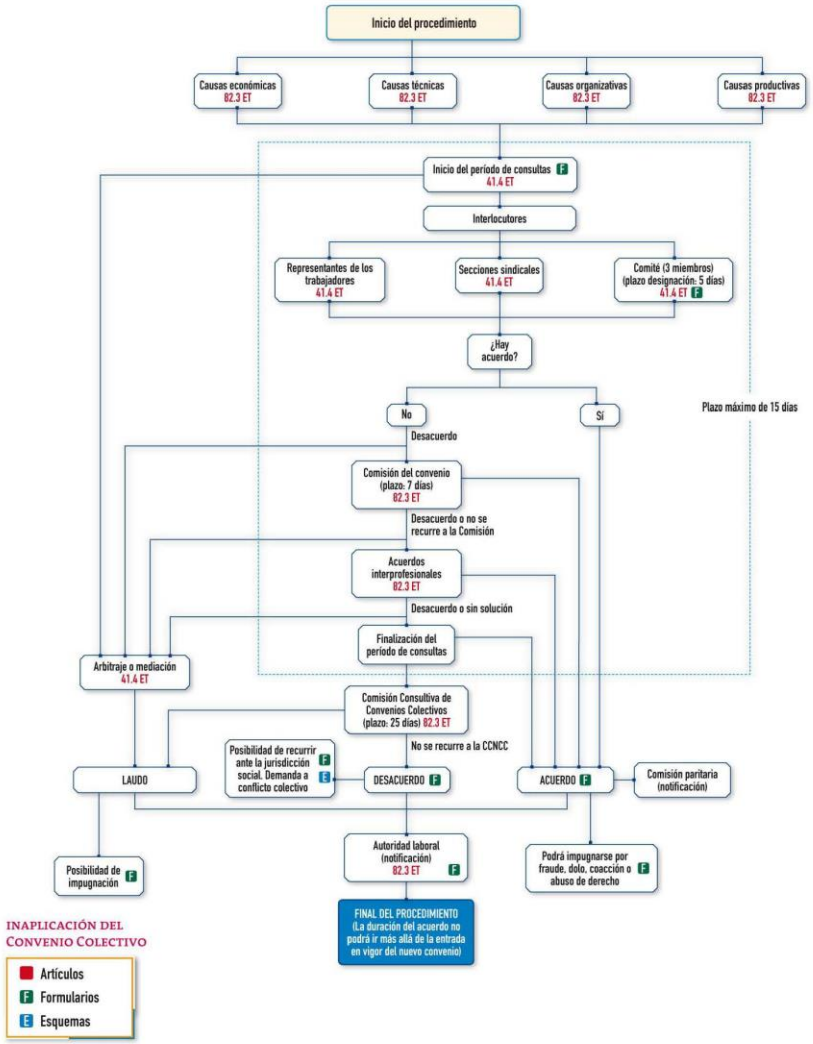
La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

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 ET y normativa de desarrollo.

PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO

Procedimiento de Inaplicación del Convenio Colectivo



AES-NAVARRA
ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE ESTACIONES DE SERVICIO DE NAVARRA
CEEES
CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE EMPRESARIOS DE ESTACIONES DE SERVICIO

SEGURIDAD SOCIAL COPLEMENTO IT

POR ACCIDENTE

- Artículo 59. Seguridad Social.
-
- En los casos de incapacidad temporal para el trabajo por accidente, las empresas afectadas por este Convenio se comprometen a complementar las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el importe del salario real del trabajador que cause baja por este motivo.
-

POR CONTINGENCIA COMUN

- Y en caso de IT por enfermedad con hospitalización, las empresas complementaran hasta el 100 por 100 durante los 15 primeros días de dicha hospitalización de las enfermedades referenciadas.
-
- En caso de IT por las enfermedades que a continuación se relacionan, las empresas complementaran hasta el 85 por 100 de la base de cotización en los días comprendidos entre el decimoprimero al vigésimo de baja, del vigésimo primero hasta un máximo de noventa días las empresas complementaran hasta el 100 por 100 de la base de cotización.

Dicho complemento no se abonará una vez extinguido el contrato de trabajo.

TABLA SALARIAL 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 TABLAS SALARIALES 2023 INCREMENTO 2%

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.	8,45

TABLA RETRIBUCIONES 2023

- Acta Tabla retribuciones 2023

SEGURIDAD EN EE SS

Protocolo de Extremadura

- Seguridad de día
- Seguridad por la noche
- Acuerdo 30/11/2004

Resto de acuerdo de seguridad

- Se respetan dichos acuerdo siempre y cuando no se opongan al de Extremadura

CONTROL VIDEOVIGILANCIA

Jurisprudencia Española

- Jurisprudencia Tribunal Constitucional
- Jurisprudencia Tribunal Supremo
- Nota

Jurisprudencia Europea

- Jurisprudencia Tribunal Justicia Europeo
- Tribunal Europeo de Derechos Humanos

CONTROL DE VIDEOVIGILANCIA

- ***En todo caso consideramos muy recomendable:***
- ***1- que las empresas puedan justificar, que han informado documentalmente a los trabajadores, que en nuestras instalaciones existen cámaras de videovigilancia,***
- ***2-que están siendo grabados con ellas y***
- ***3-que sus grabaciones podrían ser utilizadas también como prueba en expedientes disciplinarios por incumplimientos laborales.***

FALTAS Y SANCIONES

FALTAS	SANCIONES
FALTAS LEVES	SUSPENSION DE EMPLEO Y SUELDO
FALTAS GRAVES	SUSPENSION DE EMPLEO Y SUELDO
FALTAS MUY GRAVES	DESPIDO

FALTAS GRAVES

Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

FALTAS LEVES

- Artículo 47. *Faltas leves.*
- Serán consideradas faltas leves las siguientes:
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
- 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.
- 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.
- Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares sin autorización, salvo que hubiese motivos de urgencia o de necesidad imperiosa.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- La inobservancia de la uniformidad.

FALTA GRAVES

- Artículo 48. *Faltas graves.*
- Serán consideradas faltas graves las siguientes:
- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de un mes.
- Las ausencias, sin causa justificada, por dos días, durante un período de un mes.
- No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, hacienda o instituciones de previsión. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.
- Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.
- 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.
- Simular la presencia de otro trabajador/a en la empresa mediante cualquier forma.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora ~~el trabajador~~ u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
- La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
- La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre natural, cuando haya sanción por escrito de la empresa.
- No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores/as sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.
- Abastecer a un vehículo con el motor en marcha o con las luces encendidas.
- 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.
- La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
- La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.
- No informar con la debida diligencia a la Jefatura ~~sus jefes~~, a la empresa ~~al empresario~~, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.
- Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.
- El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del trabajador/a) 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.
- 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.
- No atender al público con la corrección y diligencia debidas, cuando esto tenga consecuencias negativas para la estación (denuncias, quejas, etc.).
- Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

FALTAS MUY GRAVES

- Artículo 49. *Faltas muy graves.*
- Se considerarán faltas muy graves:
- 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.
- La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.
- 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.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.
- 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.
- La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.
- Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- Revelar a elementos extraños a la empresa datos de esta de obligada reserva.
- 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 ~~clientes~~, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio.
- Dedicarse a actividades que implique competencia hacia la empresa.
- 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.
- Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables serio peligro para las empresas.
- La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.
- 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.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
- La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.
- La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o en treinta días naturales.
- La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.
- La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.
- La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
- 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.
- 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.
- Fumar en cualquier lugar del recinto de la instalación.
- El uso el teléfono móvil en zonas no permitidas.
- Incumplimiento de las medidas de seguridad en las descargas.
- Consumir alcohol y otras sustancias no permitidas en tiempo de trabajo.
- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

PLAZO DE PRESCRIPCION DE LAS FALTAS Y EXPEDIENTES

PLAZO DE PRESCRIPCION DE LAS FALTAS

LEVES	• 10 DIAS
GRAVES	• 20 DÍAS
MUY GRAVES	• 60 DÍAS

EXPEDIENTES DISCIPLINARIOS

- 12 DÍAS PARA ALEGACIONES

ANTIGÜEDAD CUADRO 1.996

Cuadro aplicable hasta 31 de diciembre de 1.995

ANEXO ANTIGÜEDAD

ANTIGUEDAD	Bienio	Bienio	Quinquenio	Quinquenio	Quinquenio	Quinquenio	Quinquenio	TOTAL
ANOS	2	4	9	14	19	24	29	
%	5%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	Salario año 1995
Encargado	5.989	11.978	23.956	35.934	47.912	58.890	71.867	119.779 Ptas./mes
Encargado turno	4.995	9.781	19.582	29.373	39.184	48.935	59.745	79.900 Ptas./mes
Expendedor-Vendedor	153	305	611	917	1.222	1.528	1.835	3.055 Ptas./día
Expendedor	153	305	611	917	1.222	1.528	1.834	3.055 Ptas./día

ANEXO ANTIGÜEDAD

ANTIGÜEDAD	Bienio	Bienio	Quinquenio	Quinquenio	Quinquenio	Quinquenio	Quinquenio	TOTAL
Dos años + 1 día	18,03 €							18,03 €
Cuatro años + 1 día	18,03 €	18,03 €						36,06 €
Nueve años + 1 día	18,03 €	18,03 €	42,07 €					78,13 €
Catorce años + 1 día	18,03 €	18,03 €	42,07 €	42,07 €				120,20 €
Diecinueve años + 1 día	18,03 €	18,03 €	42,07 €	42,07 €	42,07 €			162,27 €
Veinticuatro años + 1 día	18,03 €	18,03 €	42,07 €	42,07 €	42,07 €	42,07 €		204,34 €
Veintinueve años + 1 día	18,03 €	18,03 €	42,07 €	42,07 €	42,07 €	42,07 €	42,07 €	246,41 €

ANEXO ANTIGÜEDAD

ANTIGÜEDAD	Cuatrienio	Cuatrienio	Quinquenio	Quinquenio	Quinquenio	Quinquenio	TOTAL
Cuatro años + 1 día	18,03 €						18,03 €
Nueve años + 1 día	18,03 €	42,07 €					60,10 €
Catorce años + 1 día	18,03 €	42,07 €	42,07 €				102,17 €
Diecinueve años + 1 día	18,03 €	42,07 €	42,07 €	42,07 €			144,24 €
Veinticuatro años + 1 día	18,03 €	42,07 €	42,07 €	42,07 €	42,07 €		186,31 €
Veintinueve años + 1 día	18,03 €	42,07 €	42,07 €	42,07 €	42,07 €	42,07 €	228,31 €

ANTIGÜEDAD CUADRO 2016

ANEXO INCAPACIDAD TEMPORAL

INCAPACIDAD TEMPORAL (IT) Y SEGURIDAD SOCIAL

		A cargo de		
	Trabajador	Empresario	INSS o Mutua	Porcentaje
	Entre el 1º y el 3º día			o Euros
Enfermedad común		Entre el 4º y el 15ª día		60% Base reguladora
			Entre el 16º y el 20º día	60% Base reguladora
			A partir del 21º día	75% Base reguladora
Enfermedad profesional o accidente		Día siguiente baja	Día siguiente baja	100% Salario real
IT con hospitalización de las enfermedades referenciadas		Entre el 1º y el 15º día	Entre el 1º y el 15º día	100% Base reguladora
Maternidad			Desde el día de la baja	100% Base reguladora
Enfermedades		Entre el 11º y el 20ª día	Entre el 11º y el 20º día	85% Base reguladora
referenciadas en convenio			Entre 21º y el 90 día	100% Base reguladora

INCAPACIDAD TEMPORAL

Enfermedades referenciadas en el convenio estatal de Estaciones de Servicio: • Pancreatitis agudas y agudizaciones de las crónicas. • Enfermedad inflamatoria intestinal. Enfermedad de Crown o colitis ulcerosa. • Hepatitis crónica activa. • Cirrosis hepáticas en proceso de descompensación (revisar crónicas persistentes y agudas tóxicas). • Déficit funcional del esqueleto axial con necesidad de rehabilitación.	• Hernia de disco. • Fractura ósea. • Insuficiencia renal aguda. • Tuberculosis. • Meningitis. • Infarto agudo de miocardio. • Angina de pecho –con más de un mes de evolución- en cambio. • Accidente cerebro-vascular agudo recuperable. • Insuficiencia respiratoria aguda

RETOS FUTUROS

- Formacion
- Teletrabajo, trabajo a distancia
- Retribución variable
- Incentivos a la productividad
- Adaptación a toda la numerosa legislación aplicable
- Prevención de riesgos laborales , seguridad, informe ATEX, etc.
- Adaptación a las nuevas tecnologías
- Nuevas oportunidades de negocio

FORMACION

- CEEES está integrada en la FUNDAE desde su creación
- Actualmente CEEES preside la Comisión Paritaria Sectorial de Estaciones de Servicio
- Realizamos una labor de estudio y valoración de los planes de formación y acciones formativas a realizar y realizadas en el sector
- La formación es un elemento imprescindible para nuestro sector
- No agotamos la financiación que se nos pone a nuestra disposición para formacion
- Debemos identificar las acciones formativas a realizar

FORMACION

Formacion de oferta

- Informe formacion de oferta 2020
- Informe formacion de oferta 2021

Formacion de demanda

- Informe formacion de demanda 2021

PREVENCION DE RISGOS LABORALES

- Grupo de trabajo:
- -Integrantes
- -Reuniones con DGT, DGTGSS, Director INSST
- -Comisión CEOE Prevención de Riesgos
- Rd 655/1997
- Directiva Europea
- Guia Agentes cancerígenos

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA
DE EMPRESARIOS DE
ESTACIONES DE SERVICIO

MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCION

AES NAVARRA

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA
DE EMPRESARIOS DE
ESTACIONES DE SERVICIO