# CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ESTACIONES DE SERVICIO 2022-2024

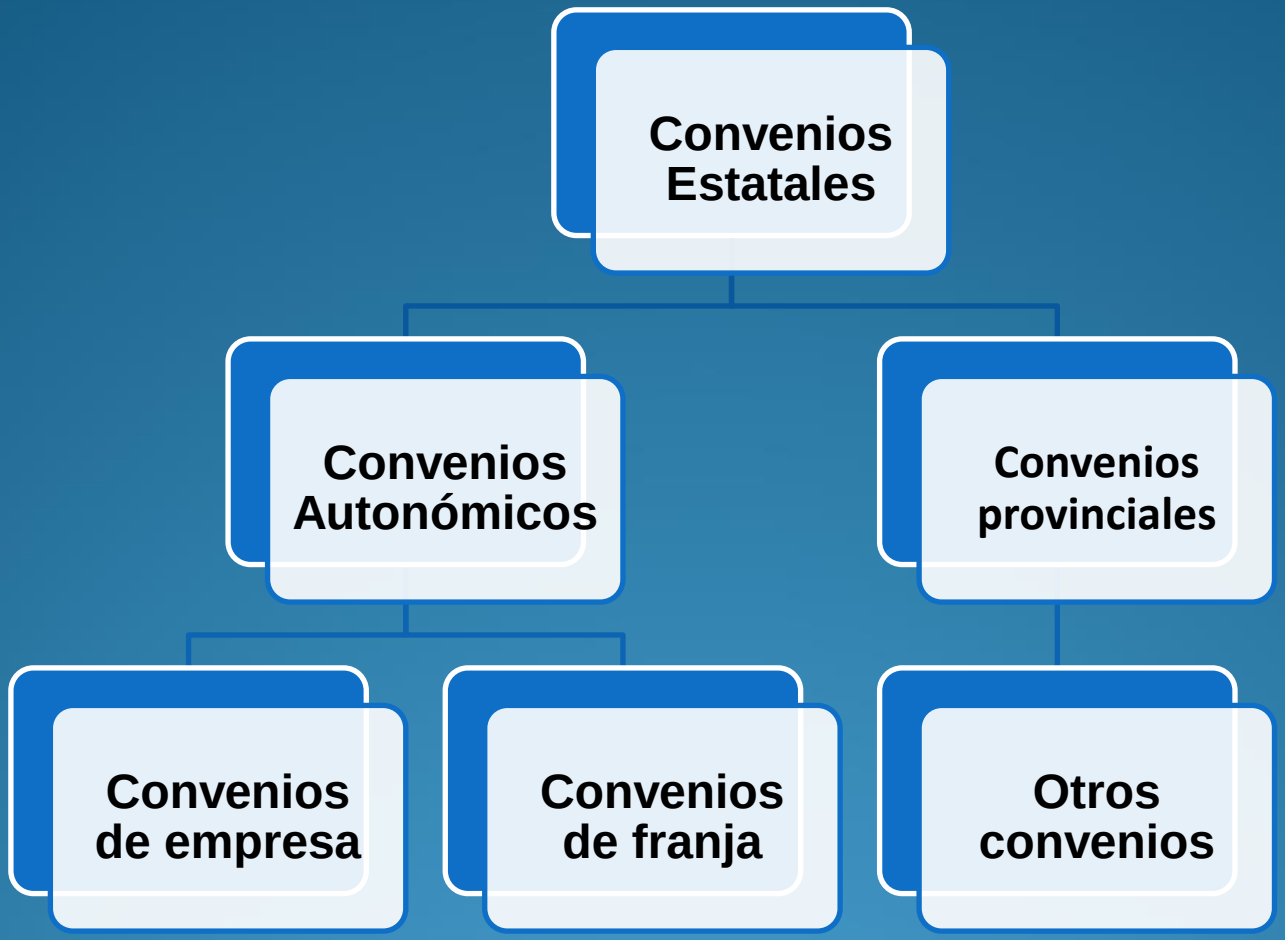
BOE 10 de marzo de 2023

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA
DE EMPRESARIOS DE
ESTACIONES DE SERVICIO

Córdoba, 21 de noviembre de 2024

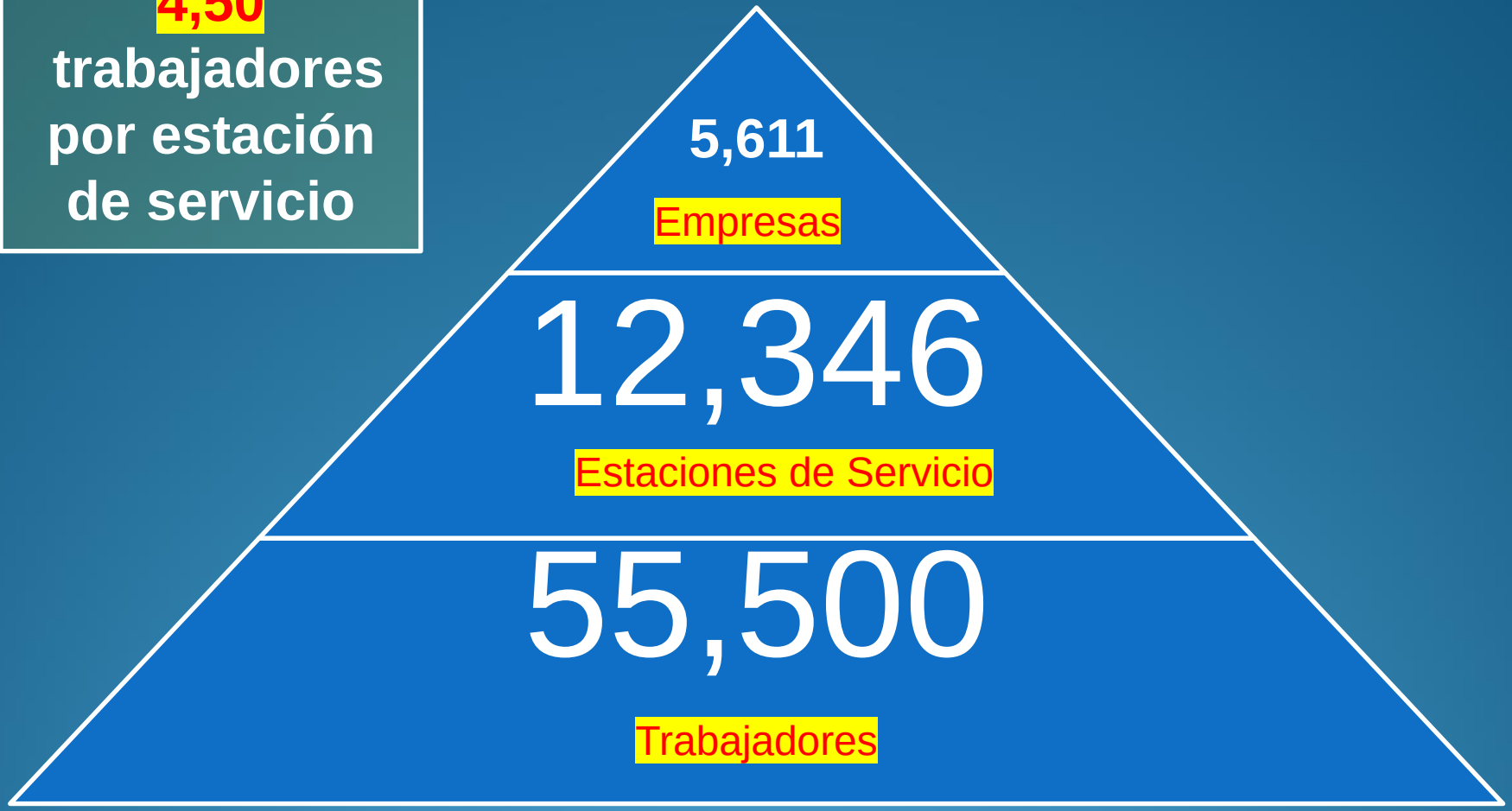
ceees
CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA
DE EMPRESARIOS DE
ESTACIONES DE SERVICIO

# TIPOS DE CONVENIOS COLECTIVOS

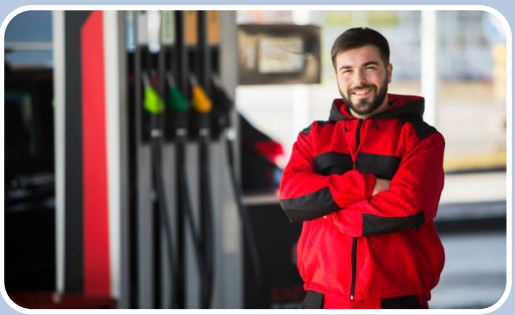


# ESTADÍSTICAS SECTOR

**4,50**
**trabajadores por estación de servicio**



# ESTADÍSTICAS SECTOR EE.SS



| Empresas | Estaciones de servicio | Trabajadores |
|---|---|---|
| 5,611 | 12,346 | 55,500 |

# TIPOS DE EMPRESA

| | TRABAJADORES | AMBITO GEOGRAFICO |
|---|---|---|
| MULTINACIONALES Y GRANDES EMPRESA | + 250 TRABAJADORES | INTERNACIONAL |
| MEDIANES EMPRESAS | + 50 TRABAJADORES | NACIONAL |
| PEQUEÑAS EMPRESAS PYMES | Entre 10 y 50 trabajadores | LOCAL |
| MICRIPYMES | Menos de 10 trabajadores | LOCAL |
| | | |
| | | |
| | | |

# TIPOS DE INSTALACIONES OTRAS

DESATENDIDAS

HIPERMERCADOS

COOPERATIVAS

# 04 4.2 INDICADORES DE ESTACIONES DE SERVICIO

## 4.2.1. NÚMERO DE ESTACIONES

| ASOCIADAS AOP | 6.099 |
|---|---|
| REPSOL | 3.275 |
| CEPSA | 1.514 |
| bp | 750 |
| galp | 560 |

| OTRAS MARCAS | 5.309 |
|---|---|
| Hiper / Supermercados | 327 |
| Cooperativas | 611 |

**TOTAL**

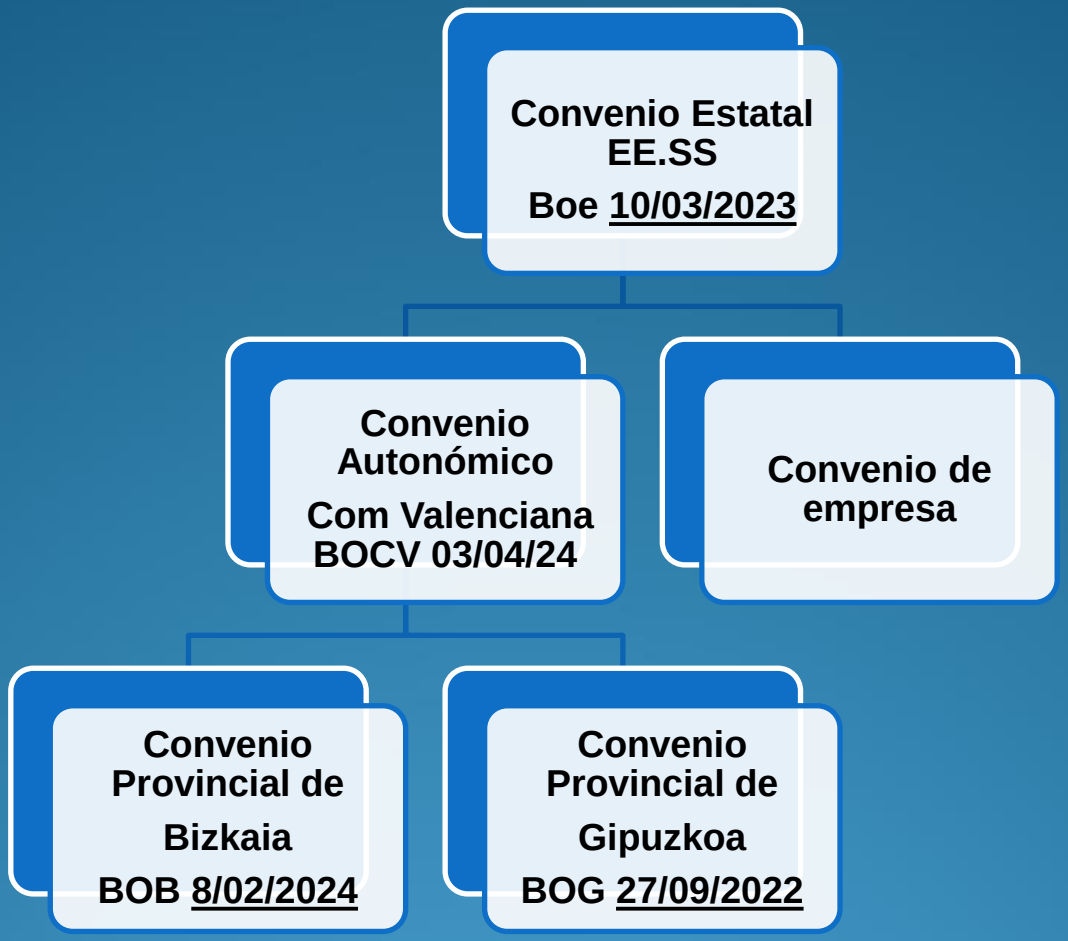
**12.346**

## 4.2.1. EVOLUCIÓN DE LOS PUNTOS DE VENTA EN ESPAÑA

| | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Asociadas AOP | 6.461 | 6.390 | 6.361 | 6.331 | 6.323 | 6.303 | 6.209 | 6.180 | 6.149 | 6.143 | 6.099 |
| Otras marcas | 3.173 | 3.439 | 3.670 | 3.914 | 4.238 | 4.360 | 4.424 | 4.560 | 4.770 | 5.033 | 5.309 |
| Hiper/Super | 308 | 323 | 341 | 358 | 368 | 375 | 391 | 336 | 317 | 322 | 327 |
| Cooperativas | 675 | 560 | 575 | 585 | 566 | 571 | 578 | 574 | 574 | 586 | 611 |
| TOTAL | 10.617 | 10.712 | 10.947 | 11.188 | 11.495 | 11.609 | 11.602 | 11.650 | 11.810 | 12.084 | 12.346 |

NOTA: En el dato dado para las cooperativas se ha estimado aquellas que venden gasóleo A al público y no exclusivamente a los cooperativistas.

# CONVENIOS ESTACIONES DE SERVICIO



# CONTECTO NEGOCIACIÓN

| | |
|---|---|
| 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 conflicto |
| 6.-Incremento SMI | |
| 7.-Clausula de garantía referenciada al IPC | 1080.-euros 2023 |

# 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 ESTACIONES DE SERVICIO

| INDEFINIDOS | TEMPORALES |
| --- | --- |
| 42,058 | 8,130 |
| 83,5% | 16,50% |

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

# TIPOS DE CONTRATOS EN ESTACIONES DE SERVICIO

**167**
**FIJOS DISCONTINUOS**

**151**
**FIJOS DISCONTINUOS**

| HOMBRES | MUJERES |
| --- | --- |
| 27.529 | 22.977 |
| 54% | 46% |

# PARTES FIRMANTES DEL CONVENIO ESTATAL

## PATRONALES

ceees 25%

aevecar 25%

## SINDICATOS

UGT 25%

CCOO industria 25%

# REPRESENTATIVIDAD ART. 87 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (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
BAR

# 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
- Publicación tablas 2024 BOE 18/04/2024

# COMISION PARITARIA CONVENIO

- **CEEES**
  **c/ Nuñez de Balboa 116**

- **UGT**
  **Avda. de América 25**

- **AEVECAR**
  **Ciudad de Viena 9**

- **CC OO**
  **Ramírez de Arellano 19**

# CONTRATACIÓN

- 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

# PERIODOS DE PRUEBA

- El contrato de trabajo debe reflejar la duración del periodo de prueba y no debe remitirse al convenio.
- Sentencias

| | CORDOBA | SEVILLA | MALAGA | GRANADA | JAEN | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| EMPRESAS | 137 | 260 | 153 | 198 | 133 | |
| TRABAJAD | 882 | 1921 | 1920 | 1179 | 812 | |
| EE SS | 276 | 500 | 330 | 321 | 264 | |
| TRAB EE SS | 3,20 | 3,85 | 5,82 | 3,68 | 3,08 | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

| | CADIZ | ALMERIA | | HUELVA | | Total Andalucía |
|---|---|---|---|---|---|---|
| EMPRESAS | 131 | 129 | | 83 | | 1,224 |
| TRABAJADORES | 1143 | 854 | | 630 | | 9,341 |
| EE SS | 293 | 228 | | 163 | | 2,375 |
| TRAB EE SS | 3,91 | 3,75 | | 3,87 | | 3,94 |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

# DELEGADOS DE PERSONAL ANDALUCÍA

| CCOO | UGT | ST REPSOL | OTROS | TOTAL |
|---|---|---|---|---|
| 141 | 48 | 8 | 1 | 198 |
| | | | | |
| | | | | |

# CONTRATOS JAÉN

| Contratos indefinidos | Contratos temporales | Total contratos |
|---|---|---|
| 670 | 135 | 815 |
| | | |
| Hombres 423 | Hombres 55 | 478 |
| | | |
| Mujeres 247 | Mujeres 80 | 327 |
| | | |
| | | |
| Porcentaje: 83% | Porcentaje: 17% | |
| | | |
| | | |
| Contratos Fijos discontinuos: 7 | Contratos T. parcial 120<br><br>15% | Porcentaje de hombres: 59%<br>Porcentaje de mujeres: 41% |

# CONTRATOS GRANADA

| Contratos indefinidos | Contratos temporales | Total contratos |
|---|---|---|
| 913 | 259 | 1179 |
| | | |
| Hombres 523 | Hombres 141 | 669 |
| | | |
| Mujeres 390 | Mujeres 118 | 505 |
| | | |
| | | |
| Porcentaje: 78% | Porcentaje: 22% | |
| | | |
| | | |
| Contratos Fijos discontinuos: 7 | | Porcentaje de hombres: 57%<br>Porcentaje de mujeres: 43% |

# CONTRATOS MÁLAGA

| Contratos indefinidos | Contratos temporales | Total contratos |
|---|---|---|
| 1605 | 298 | 1916 |
| | | |
| Hombres 830 | Hombres 119 | 949 |
| | | |
| Mujeres 775 | Mujeres 179 | 954 |
| | | |
| | | |
| Porcentaje: 84% | Porcentaje: 16% | |
| | | |
| | | |
| Contratos Fijos discontinuos: 13 | Contratos T. parcial 248<br><br>13% | Porcentaje de hombres: 49%<br>Porcentaje de mujeres: 51% |

# CONTRATOS SEVILLA

| Contratos indefinidos | Contratos temporales | Total contratos |
|---|---|---|
| 1568 | 346 | 1914 |
| | | |
| Hombres 1015 | Hombres 172 | 1187 |
| | | |
| Mujeres 553 | Mujeres 174 | 727 |
| | | |
| | | |
| Porcentaje: 82% | Porcentaje: 18% | |
| | | |
| | | |
| Contratos Fijos discontinuos: 4 | Contratos T. parcial xx% | Porcentaje de hombres: 59%<br>Porcentaje de mujeres: 41% |

# CONTRATOS CÁDIZ

| Contratos indefinidos | Contratos temporales | Total contratos |
|---|---|---|
| 934 | 202 | 1136 |
| | | |
| Hombres 556 | Hombres 101 | 657 |
| | | |
| Mujeres 378 | Mujeres 101 | 479 |
| | | |
| | | |
| Porcentaje: 82% | Porcentaje: 18% | |
| | | |
| | | |
| Contratos Fijos discontinuos: 6 | Contratos T. parcial 180<br><br>16% | Porcentaje de hombres: 57%<br>Porcentaje de mujeres: 43% |

# CONTRATOS ALMERÍA

| Contratos indefinidos | Contratos temporales | Total contratos |
|---|---|---|
| 701 | 143 | 844 |
| | | |
| Hombres 436 | Hombres 91 | 527 |
| | | |
| Mujeres 265 | Mujeres 52 | 317 |
| | | |
| | | |
| Porcentaje: 83% | Porcentaje: 17% | |
| | | |
| | | |
| Contratos Fijos discontinuos: 4 | Contratos T. parcial 115<br><br>14% | Porcentaje de hombres: 63%<br>Porcentaje de mujeres: 37% |

# CONTRATOS HUELVA

| Contratos indefinidos | Contratos temporales | Total contratos |
|---|---|---|
| 481 | 138 | 619 |
| | | |
| Hombres 313 | Hombres 67 | 380 |
| | | |
| Mujeres 168 | Mujeres 71 | 239 |
| | | |
| | | |
| Porcentaje: 78% | Porcentaje: 22% | |
| | | |
| | | |
| Contratos Fijos discontinuos: 11 | Contratos T. parcial 80<br><br>13% | Porcentaje de hombres: 61%<br>Porcentaje de mujeres: 39% |

# CONTRATOS CÓRDOBA

| Contratos indefinidos | Contratos temporales | Total contratos |
|---|---|---|
| 737 | 151 | 878 |
| | | |
| Hombres 450 | Hombres 64 | 514 |
| | | |
| Mujeres 277 | Mujeres 87 | 364 |
| | | |
| | | |
| Porcentaje: 83% | Porcentaje: 17% | |
| | | |
| | | |
| Contratos Fijos discontinuos: 3 | Contratos T. parcial 120<br><br>15% | Porcentaje de hombres: 59%<br>Porcentaje de mujeres: 41% |

# INFORMACION SEPE CONTRATOS 2023 EXPENDEDORES DE GASOLINARAS.pdf

GOBIERNO DE ESPAÑA | MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL | SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL SEPE | AGENDA 2030 | observatorio de las ocupaciones | SEPE

## Información anual de mercado trabajo por ocupación

CNO-5430: Expendedores de gasolineras - 2023

### Principales funciones según la CNO-11 del INE

Los expendedores de gasolineras venden combustibles, lubricantes y otros productos para el automóvil y prestan servicios de repostaje, limpieza, engrase y pequeñas reparaciones a vehículos de motor.

Nota: Los trabajadores que vendan productos en tiendas de gasolineras o cobren su precio, pero que no presten servicios propios de éstas, como los relativos a alimentación de combustible, lubricantes, limpieza y mantenimiento, están excluidos del grupo primario 5430, Expendedores de gasolineras.

Entre sus tareas se incluyen:

llenar los depósitos de combustible y los envases que se les entreguen, hasta el nivel especificado por el cliente; comprobar la presión de los neumáticos y los niveles de aceite y de líquidos, y completarlos hasta lo recomendado; lavar los parabrisas y ventanillas de los vehículos; hacer en los vehículos pequeñas reparaciones, como el cambio de neumáticos, bombillas y limpiaparabrisas; mantener y manejar las instalaciones de lavado automático de vehículos; cobrar a los clientes; limpiar las bombas de combustibles, las vías de acceso, la tienda y las instalaciones en general; controlar las existencias y preparar informes sobre las ventas de combustibles, lubricantes, aceite y otros productos. Ejemplos de ocupaciones incluidas en este grupo primario

Expendedores de combustible en gasolineras Expendedores de combustible en puerto deportivo Operarios de lubricación, recambios y mantenimiento en estaciones de servicios de vehículos Operadores de túnel/estación de lavado de coches Ocupaciones afines no incluidas en este grupo primario

Dependientes en tienda de gasolinera (solo venta de artículos), 5220 Cajeros de gasolinera, 5500 Lavacoches a mano, 9222

### Ocupaciones que comprende

Los Servicios Públicos de Empleo (SPE) con el fin de mejorar la intermediación laboral de los demandantes de empleo inscritos en los mismos, profundiza en algunos Grupos Primarios, desagregando los mismos en ocupaciones a 8 dígitos, a través de la Clasificación CO-SISPE.

CO_SISPE, es la herramienta que disponen los SPE para actualizar permanentemente las ocupaciones a 8 dígitos en la que se inscriben los demandantes de empleo.

Las ocupaciones que actualmente engloba el 5430-Expendedores de gasolineras son:

# CLASIFICACIÓN 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.

# FUNCIONES Y COMPETENCIAS

COBRAR
LIQUIDAR TURNO
CONTROL DE LA CAJA REGISTRADORA
EMITIR FACTURAS

CONSERVACION
ALMACENAMIENTO
MANTENIMIENTO REPARACIONES
LIMPIEZA DE LAS INSTALACIONES

TECNICAS DE VENTA
ESCUCHA ACTIVA
VENTA ACTIVA

FIDELIZACION DEL CLIENTE
IDENTIFICACION DE NECESIDADES
ORIENTACION DEL CLIENTE TIPO DE PRODUCTO Y MERCANCIA
GARANTIZAR SATISFACCION CLIENTE
ATIENDE QUEJAS Y RECLAMACIONES

SUMINISTRAR COMBUSTIBLE Y VENTA DE TODO TIPO DE PRODUCTO Y REALIZACION DE SERVICIO QUE REQUIERAN LOS CLIENTES

INVENTARIO Y CONTROL DE MERCANCIAS
COLOCACION MERCANCIAS
CONTROL DE NIVEL DE EXISTENCIAS
CONTROL DE CADUCIDADES
CONTROL Y GESTION DE TIENDAS

MARKETING
MERCHANDISING
INFORMATICA Y MEDIOS DE PAGO
NUERVAS TECNOLOGIAS

CONTROL DEL CUMPLIMIENTO DE TODA LA NORMATIVA Y ESPECIALMENTE EN MATERIA DE PREVENCION DE RIESGOS Y SEGURIDAD

POLIVALENCIA
MULTITAREA

# 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

# JORNADA ANUAL Y SEMANAL

| 1826 horas año | 1757 horas año | 1712 horas año | 1760 horas año |
|---|---|---|---|
| 40 horas semana | 38,5 horas semana | 37,5 horas semana | 38,55 hora semana |
| | | | 48 horas 2,73% |
| Año 2023 | Año 2024 | Año 2025 | Convenio EESS |

# REDUCCIÓN DE JORNADA

40 horas SEMANALES → 1826 AÑO

37,5 horas SEMANALES → 1712 AÑO

Convenio EESS → 1760 AÑO → 48 Horas DIFERENCIA 2,73%

# 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 2024 sin antigüedad:
- 1137,80+284,45 x 15/1760= 12,13.-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

El registro de jornada es **obligatorio** para todas las empresas (Art. 34.9 ET)

Supone para las empresas y trabajadores tener un **control del cumplimiento** del contrato de trabajo en materia de jornada

El registro tiene que ser:

**-Objetivo**

**-Fiable y no manipulable**

**-Accesible** para los trabajadores, representantes de los trabajadores y para la Inspección de trabajo.

Con la reforma se pretende que sea **Digital** para todas las empresas lo que implica la desaparición del papel como formato del registro y también **interoperable con la Inspección** de trabajo o accesible para la Inspección de trabajo.

Está previsto que se **incrementen el importe de las sanciones** para los supuestos de incumplimientos en esta materia.

Se establecen una serie de **presunciones e inversión de la carga de la prueba** en la reclamación de las horas extras por parte de los trabajadores.

# RETRIBUCIONES EXTRUCTURA SALARIAL

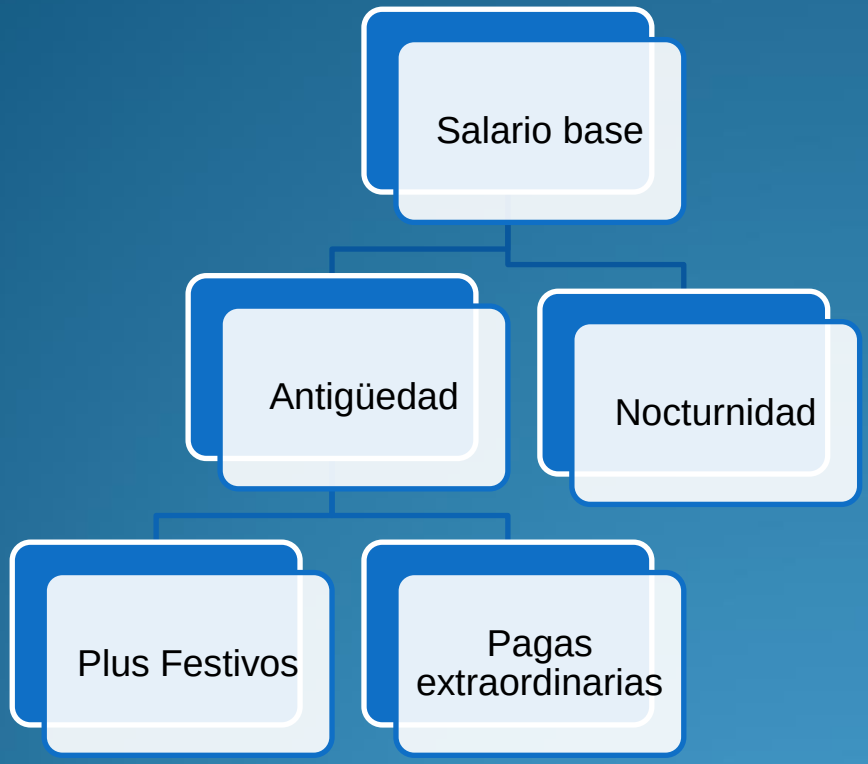
- Salario Base
- Complementos

# 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 ANTIGÜEDAD

- 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

# COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

19 años

42,07.- Euros mas

24 años

42,07.- Euros mas

29 años

42,07.- Euros mas

# COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

| 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 2024, 1,48.-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 2024, 1,48.-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.

# COMPENSACIÓN 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 REVISIÓN

- Ejemplo de revisión:
  - Incremento pactado 2023: 2%
  - IPC real resultante 2023: 3.1%
  - 75% IPC real: 2,325%
  - Revisión 2023: 0,325%

# COMPARATIVAS DE INCREMENTOS SALARIALES

| | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | Revisión |
|---|---|---|---|---|---|
| Convenio EESS | 5 % | 2 % | 2 % | | 75% IPC |
| AENC | | 4 % | 3 % | 3 % | 1% + |
| Incremento medio de convenios | 3,13% | 3,56 % | 3,87 | | |
| Incremento de salarios | 5,49% | 4,7% | | | |
| Salario Bruto anual | | 26,555,89 | | | |

# COMPARATIVA SALARIOS CON IPC

## SALARIO CONVENIO

| 2018 | 947,13 | | Increm |
|---|---|---|---|
| 2019 | 962,29 | | |
| 2020 | 974,81 | | |
| 2021 | 987,47 | | |
| 2022 | 1038,16 | | |
| 2023 | 1111,88 | | 17,40% |
| 2024 | 1137,80 | | |
| | | | |
| | | | |

## IPC

| 2018 | 1,2 | | Increm |
|---|---|---|---|
| 2019 | 0,8 | | |
| 2020 | -0,5 | | |
| 2021 | 6,5 | | |
| 2022 | 5,7 | | |
| 2023 | 3,1 | | 16,80% |
| 2024 | | | |
| | | | |
| | | | |

# COMPARATIVA SALARIOS SMI

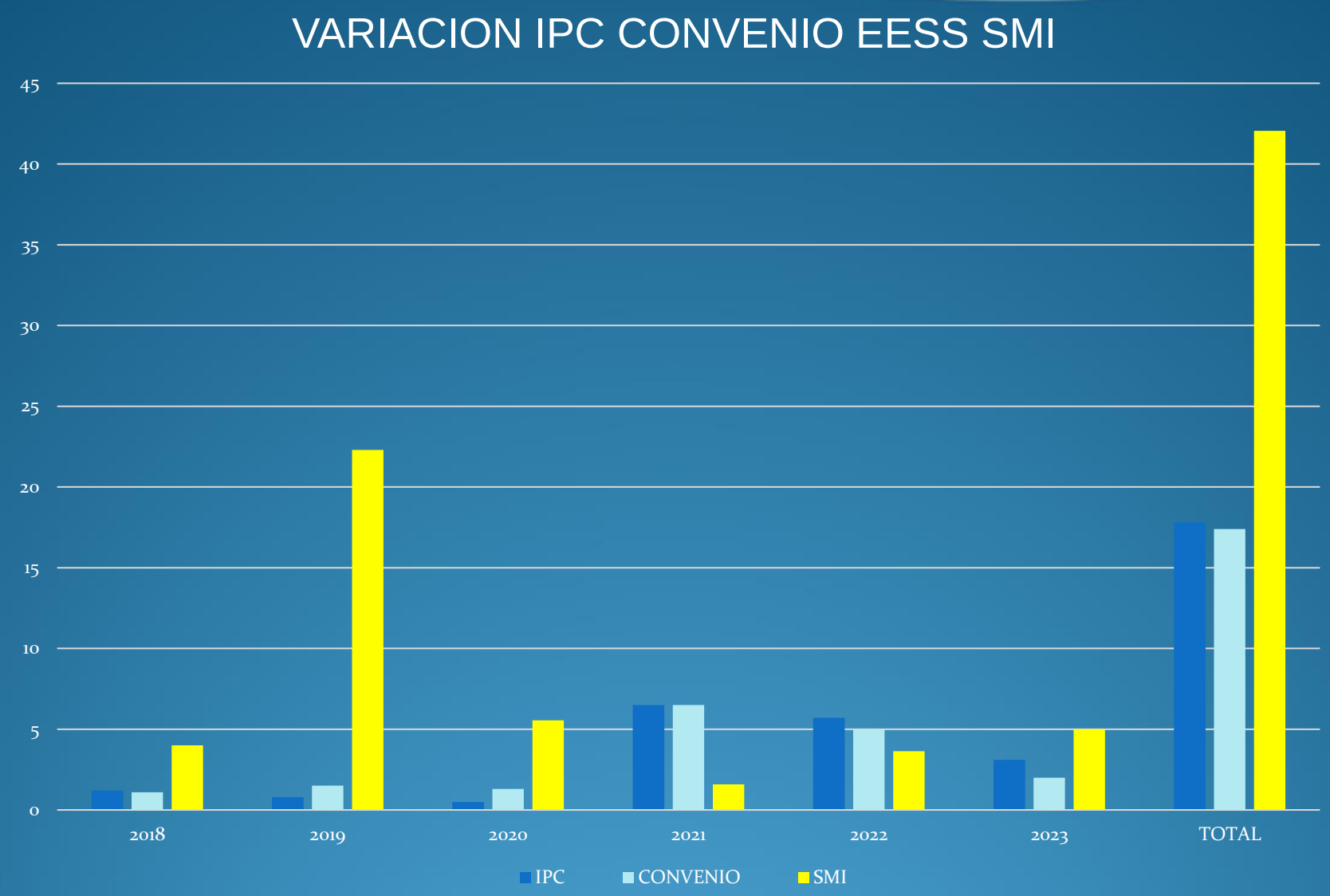
## SALARIO ANUAL EESS

| | | | |
|---|---|---|---|
| **2018** | **14206,9** | | |
| 2019 | 14434,4 | | |
| 2020 | 14622,1 | | |
| 2021 | 14812,05 | | |
| 2022 | 15572,4 | | |
| 2023 | 16678,2 | | |
| 2024 | 17067.1 | | |
| | | | |

## SMI

| | | | |
|---|---|---|---|
| **2018** | **10302** | | **38%** |
| 2019 | 12600 | | |
| 2020 | 13300 | | |
| 2021 | 13510 | | |
| 2022 | 14000 | | |
| 2023 | 15120 | | |
| 2024 | 15876 | | 7,51% |
| | | | |

# VARIACIÓN IPC CONVENIO EESS SMI



# SEGURO DE INVALIDEZ Y MUERTE ART 46

- Artículo 46. Seguro de invalidez y muerte.

- Las pólizas de los seguros de accidentes de trabajo que se renueven o que se contraten por las empresas a partir de la firma del convenio y durante la vigencia del mismo, para cubrir la responsabilidad en casos de invalidez o muerte, deberán garantizar, en caso de muerte, 35.000 euros, y en caso de invalidez, 40.000 euros.

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

- 1º Muerte.
- 2º Gran invalidez.
- 3º Invalidez absoluta para cualquier tipo de actividad remunerada.
- 4º Invalidez total que incapacite para el ejercicio de su trabajo habitual.

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

# PREMIOS DE JUBILACIÓN 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.

# JUBILACIÓN 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.

# INAPLICACIÓN 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.

# INAPLICACIÓN DEL CONVENIO ART.50

- 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.

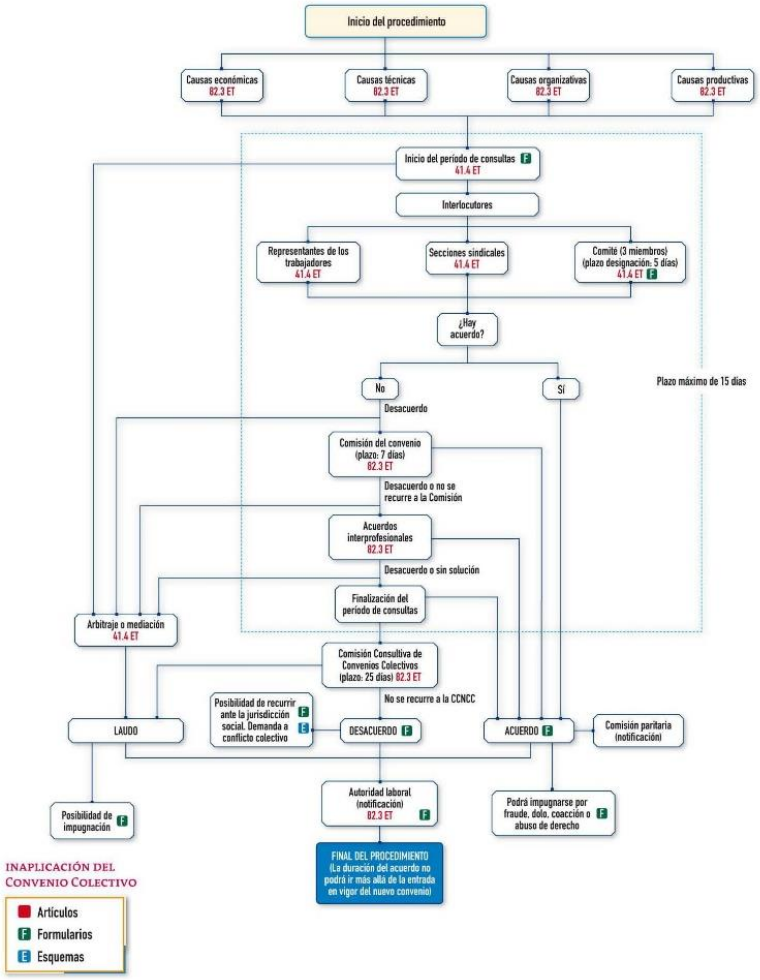
- La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

- 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



# SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTO 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.

# INFORME ABSENTISMO

**Informe sobre el Absentismo Laboral por Contingencias Comunes (CC) y Contingencias Profesionales (CP), en:**

**El SECTOR DE COMERCIO AL POR MENOR DE COMBUSTIBLE PARA LA AUTOMOCIÓN EN ESTABLECIMIENTOS ESPECIALIZADOS**

Abril 2023

AMAT

# INFORME DE ABSENTISMO 2023

Informe sobre el Absentismo Laboral por Contingencias Comunes (CC) en el Sector de

**COMERCIO AL POR MENOR DE COMBUSTIBLE PARA LA AUTOMOCIÓN EN ESTABLECIMIENTOS ESPECIALIZADOS**

Ejercicio 2023 y avance del primer semestre de 2024

*Septiembre 2024*

# POBLACION PROTEGIDA

## 1. Población Protegida:

A continuación, se muestra un cuadro resumen con la Población Protegida por el Sector de Mutuas por Contingencia Común en el periodo comprendido entre 2018 y 2023, tanto para el Sector objeto de análisis como para el Total Nacional:

| CNAE/Año | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| CNAE - 473 | 48.435 | 49.096 | 45.854 | 46.431 | 48.119 | 48.389 |
| Total Nacional | 14.254.973 | 14.915.497 | 14.329.546 | 14.308.633 | 15.095.549 | 15.492.169 |

Fuente: Base de datos RESINA, Sistema de Información Sectorial de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

| CNAE/Año | Var Interanual 2019/2018 | Var Interanual 2020/2019 | Var Interanual 2021/2020 | Var Interanual 2022/2021 | Var Interanual 2023/2022 | Var Inter periodo 2023/2018 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| CNAE - 473 | 1,36% | -6,60% | 1,26% | 3,64% | 0,56% | -0,09% |
| Total Nacional | 4,63% | -3,93% | -0,15% | 5,50% | 2,63% | 8,68% |

Fuente: Base de datos RESINA, Sistema de Información Sectorial de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

# PROCESOS INICIADOS 8,27%+

## 2. Procesos Iniciados[1]:

A continuación, se muestra un cuadro resumen con los datos de Procesos Iniciados por Contingencia Común en el periodo comprendido entre 2018 y 2023, tanto para el Sector objeto de análisis como para el Total Nacional, para la Población Protegida por el Sector de Mutuas:

| CNAE/Año | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| CNAE – 473 | 9.242 | 10.176 | 8.541 | 9.470 | 12.486 | 13.518 |
| Total Nacional | 4.000.860 | 4.439.750 | 3.242.947 | 3.715.141 | 5.036.251 | 5.607.441 |

Fuente: Base de datos RESINA, Sistema de Información Sectorial de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

| CNAE/Año | Var Interanual 2019/2018 | Var Interanual 2020/2019 | Var Interanual 2021/2020 | Var Interanual 2022/2021 | Var Interanual 2023/2022 | Var Inter periodo 2023/2018 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| CNAE – 473 | 10,11% | -16,07% | 10,88% | 31,85% | 8,27% | 46,27% |
| Total Nacional | 10,97% | -26,96% | 14,56% | 35,56% | 11,34% | 40,16% |

Fuente: Base de datos RESINA, Sistema de Información Sectorial de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

# DURACIÓN MEDIA PROCESOS

## 3. Duración Media[2] de los Procesos Finalizados:

A continuación, se muestra un cuadro resumen con los datos de la Duración Media por Proceso Finalizado, en días, por Contingencia Común de la Población Protegida por el Sector de Mutuas, tanto para el Sector objeto de análisis como para el Total Nacional, en el periodo comprendido entre los ejercicios 2018 y 2023:

| CNAE/Año | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| CNAE – 473 | 65,04 | 68,33 | 76,32 | 76,73 | 64,06 | 67,64 |
| Total Nacional | 41,14 | 41,59 | 53,78 | 51,88 | 41,01 | 39,87 |

Fuente: Base de datos RESINA, Sistema de Información Sectorial de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

| CNAE/Año | Var Interanual 2019/2018 | Var Interanual 2020/2019 | Var Interanual 2021/2020 | Var Interanual 2022/2021 | Var Interanual 2023/2022 | Var Inter periodo 2023/2018 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| CNAE – 473 | 5,06% | 11,69% | 0,54% | -16,51% | 5,59% | 4,00% |
| Total Nacional | 1,09% | 29,31% | -3,53% | -20,95% | -2,78% | -3,09% |

Fuente: Base de datos RESINA, Sistema de Información Sectorial de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

# PROCESOS DIA SEMANA

## 6. Procesos Iniciados por día de la semana:

A continuación, se muestra una tabla con los datos de Procesos Iniciados por día de la semana por Contingencia Común en el ejercicio 2023, tanto para el Sector objeto de análisis como para el Total Nacional, para la Población Protegida por el Sector de Mutuas:

| CNAE/Año | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Fin de semana |
|---|---|---|---|---|---|---|
| CNAE - 473 | 3.034 | 2.394 | 2.342 | 2.233 | 2.080 | 1.435 |
| Peso diario (%) | 22,44% | 17,71% | 17,33% | 16,52% | 15,39% | 10,62% |
| Total Nacional | 1.519.079 | 1.076.456 | 1.003.584 | 924.438 | 741.611 | 342.273 |
| Peso diario (%) | 27,09% | 19,20% | 17,90% | 16,49% | 13,23% | 6,10% |

Fuente: Base de datos RESINA, Sistema de Información Sectorial de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

# NO ACUDIERON EN EL AÑO

## 5. Equivalencia del absentismo por ITCC en número de trabajadores que no acudieron ningún día del año a trabajar:

A continuación, respecto al absentismo derivado de bajas con origen no laboral (enfermedades comunes y accidentes no laborales), se presenta una tabla en la que se muestra la evolución del número equivalente de trabajadores que no fueron a trabajar ningún día del año junto con el porcentaje que suponen éstos sobre el total de la Población Protegida por el Sistema, en el Sector objeto de análisis, así como para el Total Nacional:

| Equivalente del número de trabajadores que no acudieron ningún día del año a trabajar | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| CNAE/Año | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| CNAE - 473 | 3.647 | 4.358 | 4.296 | 4.790 | 5.227 | 5.861 |
| Total Nacional | 1.018.996 | 1.144.590 | 1.144.591 | 1.144.592 | 1.144.593 | 1.144.594 |

Fuente: Estimaciones realizadas a partir de datos del Ministerio de Inclusión, Seg.Social y Migraciones y del Aplicativo RESINA, Sistema de Información Sectorial de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

| CNAE/Año | Var Interanual | Var Interanual | Var Interanual | Var Interanual | Var Interanual | Var Inter periodo |
|---|---|---|---|---|---|---|

# COSTE DIRECTO

## 7. Coste de los Procesos de Incapacidad Temporal por Contingencia Común:

A continuación, se muestra el coste directo para las Empresas y el importe de las Prestaciones Económicas de la Seguridad Social a cargo de las Mutuas de los procesos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes (ITCC) de la Población Protegida por el Sector de Mutuas, según datos correspondientes al ejercicio 2023:

| | | Sector objeto de análisis | Total Nacional[4] |
|---|---|---|---|
| COSTE DIRECTO PARA LA EMPRESA (*) | Importe Prestación Económica | 3.093.531,23 € | 881.704.904 € |
| | Importe Complementos y Mejoras | 8.130.184,98 € | 2.216.377.572 € |
| | Importe Cotización Empresarial | 16.658.920,21 € | 4.027.283.139 € |
| | TOTAL MUTUAS[5] | **27.882.636,42 €** | **7.125.365.615 €** |
| PRESTACIONES ECONÓMICAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL A CARGO DE LAS MUTUAS[6] | | **36.095.317,35 €** | **8.571.223.172 €** |
| COSTE TOTAL DE PROCESOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIA COMÚN TOTAL MUTUAS | | **63.977.953,77 €** | **15.696.588.787 €** |

Fuente: Estimaciones realizadas a partir de datos de Aplicativo RESINA, Sistema de Información Sectorial de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

# AHORRO MUTUAS

duraciones de estas patologías entre ITCC e ITCP, los Posibles Ahorros tanto en las Prestaciones Económicas de la Seguridad Social a cargo de las Mutuas, como en los Posibles Ahorros Directos para las Empresas en el Sector objeto de análisis.

En el Sector objeto de análisis para el total de las Patologías Traumatológicas en el ejercicio 2023, la Duración Media por Contingencias Comunes (**96,74 días**) es un **47,67**% superior (**46,12** días) a la Duración Media por Contingencias Profesionales (**50,62** días).

| Total Patologías Traumatológicas | Contingencias Comunes | | Contingencias Profesionales | | Diferencias de las Duraciones | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| CNAE | Procesos Iniciados CC | Duración Media CC | Procesos Iniciados CP | Duración Media CP | CC vs CP en días | % CC sobre CP |
| CNAE - 473 | 3.525 | 96,74 | 947 | 50,62 | 46,12 | 47,67% |
| **Total Nacional** | **1.264.739** | **67,78** | **578.516** | **41,08** | **26,70** | **39,39%** |

Fuente: Base de datos RESINA, Sistema de Información Sectorial de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

Debido a esto, si las Mutuas prestasen asistencia sanitaria integral y emitiesen las altas en el total de Patologías Traumatológicas, habría un Ahorro en Prestaciones de Seguridad Social a cargo de la Mutua de **7,95 millones** de euros. Así mismo, habría que destacar un Ahorro Directo a cargo de las Empresas de **4,85 millones** de euros. Esto supondría un Ahorro Total de **12,80 millones** de euros en el Sector objeto de análisis.

| Total Patologías | CC. Coste en | | CC. Posible | CC. Posible | |
|---|---|---|---|---|---|

# 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 |

# TABLAS SALARIOS 2023 REV 0,325

| Grupo | Funciones | Salario base mes - Euros |
|---|---|---|
| **Área Técnico-Administrativa** | | |
| **Grupo Técnico** | Titulado/a. | 1.745,61 |
| | Técnico/a. | 1.625,24 |
| **Grupo Administrativo** | Jefe/a Administrativo/a. | 1.318,80 |
| | Oficial Administrativo/a 1.ª | 1.249,51 |
| | Oficial Administrativo/a 2.ª | 1.178,74 |
| | Auxiliar Administrativo/a | 1.141,74 |
| | Aspirante a Administrativo/a | 1.014,64 |
| **Área de Operaciones** | | |
| **Encargado General** | Encargado/a General. | 1.442,00 |
| **Vendedor** | Encargado/a de Turno | 1.178,74 |
| | Expendedor/a-Vendedor/a, Engrasador/a, Mecánico/a especialista, personal de lavado, Conductor/a, montaje de neumáticos. | 1.115,49 |
| **Subalternos** | Ordenanza. | 1.089,86 |
| | Guarda. | 1.109,46 |
| | Personal de limpieza. | 1.089,86 |
| | Euro/hora. | 9,29 |

# TABLAS SALARIALES 2024 INCREMENTO 2%

| Grupo | Funciones | Salario base mes - Euros |
|---|---|---|
| - | **Área Técnico-Administrativa** | |
| **Grupo Técnico** | Titulado/a. | 1.780,53 |
| | Técnico/a. | 1.657,75 |
| **Grupo Administrativo** | Jefe/a Administrativo/a. | 1.345,18 |
| | Oficial Administrativo/a 1.ª | 1.274,50 |
| | Oficial Administrativo/a 2.ª | 1.202,31 |
| | Auxiliar Administrativo/a | 1.164,57 |
| | Aspirante a Administrativo/a | 1.058,40 |
| | **Área de Operaciones** | |
| **Encargado General** | Encargado/a General. | 1.470,84 |
| **Vendedor** | Encargado/a de Turno | 1.202,31 |
| | Expendedor/a-Vendedor/a, Engrasador/a, Mecánico/a especialista, personal de lavado, Conductor/a, montaje de neumáticos. | 1.137,80 |
| **Subalternos** | Ordenanza. | 1.111,66 |
| | Guarda. | 1.131,65 |
| | Personal de limpieza. | 1.111,66 |
| | Euro/hora. | 9,73 |

# 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 acuerdos siempre y cuando no se opongan al de Extremadura

# CONTROL DE VIGILANCIA

## 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 tanto imagen como sonido 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.

# FALTAS 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

# ANEXO DE ANTIGÜEDAD

**ANTIGÜEDAD CUADRO 1.996**

Cuadro aplicable hasta 31 de diciembre de 1.995

| ANTIGUEDAD | Bienio | Bienio | Quinquenio | Quinquenio | Quinquenio | Quinquenio | Quinquenio | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| AÑOS | 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 DE 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 DE ANTIGÜEDAD

**ANTIGÜEDAD CUADRO 2016**

| 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 € |

# 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 | | | 0 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:**<br>• **Pancreatitis agudas y agudizaciones de las crónicas.**<br>• **Enfermedad inflamatoria intestinal. Enfermedad de Crown o colitis ulcerosa.**<br>• **Hepatitis crónica activa.**<br>• **Cirrosis hepáticas en proceso de descompensación (revisar crónicas persistentes y agudas tóxicas).**<br>• **Déficit funcional del esqueleto axial con necesidad de rehabilitación.** | • **Hernia de disco.**<br>• **Fractura ósea.**<br>• **Insuficiencia renal aguda.**<br>• **Tuberculosis.**<br>• **Meningitis.**<br>• **Infarto agudo de miocardio.**<br>• **Angina de pecho –con más de un mes de evolución- en cambio.**<br>• **Accidente cerebro-vascular agudo recuperable.**<br>• **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

# FORMACIÓN

- 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

# FORMACIÓN

## Formacion de oferta

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

## Formacion de demanda

- Informe formacion de demanda 2021

# PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

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

# GUÍA DE AGENTES CANCERÍGENOS



## III. APÉNDICES

### APÉNDICE 1. DETERMINACIÓN DE LA PRESENCIA DE AGENTES CANCERÍGENOS O MUTÁGENOS EN LOS PUESTOS DE TRABAJO NO INVOLUCRADOS DIRECTAMENTE

#### 1. INTRODUCCIÓN

La presencia de agentes cancerígenos o mutágenos ya está contemplada en los puestos de trabajo involucrados directamente, tal y como se ha definido en los comentarios del artículo 3, y se les aplican las disposiciones del RD sin ninguna consideración adicional; por lo tanto, lo expuesto en este apéndice no servirá para descartar la presencia del agente cancerígeno o mutágeno en dichos puestos.

Circunstancias como la proximidad, la forma de generación del agente cancerígeno o mutágeno, las características fisicoquímicas de los agentes cancerígenos o mutágenos, las condiciones en las que se realiza el trabajo, etc. pueden suponer la existencia de un riesgo por exposición a estos agentes en determinados puestos de trabajo no involucrados directamente con su utilización o generación. En estos casos, donde no esté clara la exposición, será necesario confirmar o descartar la presencia de los mismos en la etapa de identificación del peligro.

A continuación, se proponen una serie de criterios técnicos para la toma de muestras ambientales y posterior valoración de los resultados obtenidos, con el objetivo de determinar la presencia del agente cancerígeno o mutágeno en estos puestos de trabajo no directamente involucrados. Así, para aquellos agentes que no se encuentren de forma habitual en el aire exterior, se entenderá que existe presencia cuando se detecte el agente, teniendo en cuenta los criterios expuestos en el apartado 2 de este apéndice.

En cambio, si existe la posibilidad de que el agente se encuentre de forma habitual en el aire exterior (agentes ubicuos) a muy bajas concentraciones, se considerará que hay presencia cuando la concentración ambiental obtenida en los puestos de trabajo sea significativamente superior a la del aire exterior, de acuerdo con los criterios indicados en el apartado 2.1.

En el apartado 3 de este apéndice se presenta un ejemplo de aplicación de ambos criterios.

La figura 1 muestra un diagrama de decisión sobre la aplicación de las disposiciones del RD 665/1997 en base a la identificación de puestos de trabajo y zonas donde puede darse la presencia de agentes cancerígenos o mutágenos.

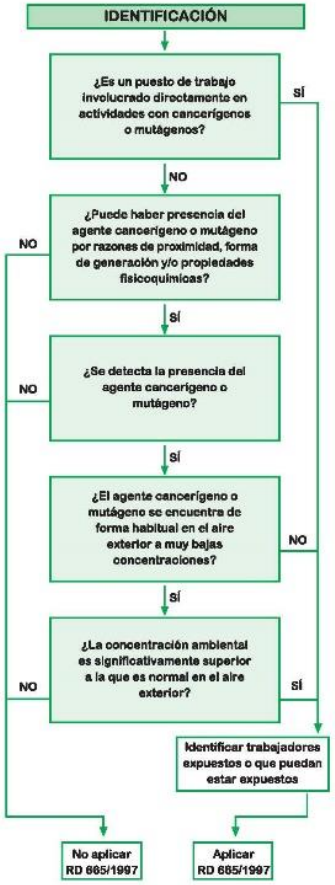



*Figura 1. Diagrama general para identificar la presencia de agentes cancerígenos o mutágenos en los lugares de trabajo y aplicación del RD 665/1997.*

MEDIDAS 111.pdf

MEDIDAS 2.pdf

485/1997, reproducido en el punto j).

La manipulación de los agentes cancerígenos o mutágenos debe ser efectuada con las precauciones indicadas con anterioridad en el comentario al punto f), procurando evitar el contacto directo con estos agentes, mediante el empleo de herramientas o equipos de trabajo adecuados.

El transporte de agentes cancerígenos o mutágenos, al igual que el de los residuos, deberá efectuarse mediante la utilización de recipientes herméticos debida-

la recogida, almacenamiento y eliminación de los residuos cancerígenos o mutágenos. La gestión de estos residuos se efectuará con precauciones análogas a las indicadas anteriormente para la manipulación de agentes cancerígenos o mutágenos y de acuerdo con la legislación vigente relativa a residuos peligrosos.

Si se efectúan en la propia empresa tratamientos para su eliminación o reducción, debe vigilarse que no se produzcan otros productos cancerígenos o mutágenos. Su señalización también está sujeta a lo expuesto en el Real Decreto 485/1997, reproducido en el punto j).

**Artículo 6. Medidas de higiene personal y de protección individual.**

1. El empresario, en toda actividad en que exista un riesgo de contaminación por agentes cancerígenos o mutágenos, deberá adoptar las medidas necesarias para:

a) Prohibir que los trabajadores coman, beban o fumen en las zonas de trabajo en las que exista dicho riesgo.

b) Proveer a los trabajadores de ropa de protección apropiada o de otro tipo de ropa especial adecuada.

c) Disponer de lugares separados para guardar de manera separada las ropas de trabajo o de protección y las ropas de vestir.

d) Disponer de un lugar determinado para el almacenamiento adecuado de los equipos de protección y verificar que se limpian y se comprueba su buen funcionamiento, si fuera posible con anterioridad y, en todo caso, después de cada utilización, reparando o sustituyendo los equipos defectuosos antes de un nuevo uso.

e) Disponer de retretes y cuartos de aseo apropiados y adecuados para uso de trabajadores.

Una posible vía de exposición de los agentes cancerígenos o mutágenos es la digestiva. Por este motivo, y como recoge este artículo, debe prohibirse que los trabajadores coman, fumen o beban en las zonas de trabajo en las que exista riesgo de contaminación por la presencia de dichos agentes.

La contaminación de la ropa de calle debe evitarse utilizando ropa de trabajo adecuada y específica (monos, batas u otras prendas). El uso de esta ropa fuera de las áreas de trabajo con riesgo por exposición a cancerígenos o mutágenos se limitará en función de lo que se indique en la evaluación de riesgos, y se guardará siempre de manera separada de la ropa de calle, a fin de evitar la contaminación de esta.

Además de la ropa de trabajo, cuando la exposición no pueda evitarse aplicando medidas de prevención, protección colectiva u organizativa, se suministrarán los equipos y prendas especiales que sean necesarias como medida individual de protección. El empresario deberá asegurarse de que los trabajadores y las trabajadoras reciben la formación e información necesarias para el correcto uso y mantenimiento de los EPI, de una forma comprensible para ellos (véanse comentarios al artículo 11) teniendo en cuenta la información facilitada por los fabricantes, importadores o suministradores en el folleto informativo. También debe asegurarse de que se realizan las pruebas de ajuste y adecuación al usuario así como las comprobaciones del buen funcionamiento de los EPI antes y después de su uso. Todos los EPI en los que se detecte algún fallo de

Al salir de la zona de trabajo, la trabajadora o el trabajador deberá quitarse la ropa de trabajo y los equipos de protección individual que puedan estar contaminados por agentes cancerígenos o mutágenos. La ropa y equipos de protección desechables se eliminarán tras su uso, en el lugar habilitado para su depósito y posterior gestión como residuo peligroso, cumpliendo los requisitos de envasado, etiquetado y almacenamiento que establece la Ley 7/2022, de residuos y suelos contaminados para una economía circular.

sus efectos indeseados, y se guardarán en el lugar previsto para su almacenamiento.

Cuando en el mismo lugar deba concurrir personal de empresas externas, las medidas de higiene y de protección individual deben quedar plenamente organizadas y garantizadas para el personal ajeno a la empresa, en cumplimiento del artículo 24 de la LPRL sobre la coordinación de actividades preventivas, desarrollado reglamentariamente por el Real Decreto 171/2004.

2. Los trabajadores identificados en la evaluación de riesgos como expuestos dispondrán, dentro de la jornada laboral, del tiempo necesario para su aseo personal, con un máximo de 10 minutos antes de la comida y otros 10 minutos antes de abandonar el trabajo. Este tiempo en ningún caso podrá acumularse ni utilizarse para fines distintos a los previstos en este apartado.

La posible contaminación de algunas partes del cuerpo, o de la ropa de trabajo, también puede provocar y dilatar la exposición más allá de las zonas de trabajo con riesgo. Por ello, aquellas personas identificadas en la evaluación de riesgos como expuestas, dispondrán, para su aseo personal, de un máximo de 10 minutos al abandonar la zona de riesgo tanto antes de la comida como tras finalizar su jornada laboral. Este tiempo computará como tiempo efectivo de trabajo y debe entenderse que, al salir de la zona de trabajo por los motivos fijados en este artículo, el tiempo establecido es para lavarse y cambiarse la ropa de trabajo en los lugares destinados para ello. No obstante, dentro de la jornada laboral, se deben valorar también otras situaciones que, de forma particular, puedan producirse, de modo que los trabajadores y las trabajadoras disponga, siempre que proceda, de tiempo para su aseo personal a fin de mantener las prácticas generales de higiene personal como puede ser, por ejemplo, el lavado de manos.

Será la modalidad preventiva de la empresa quien, a partir de los resultados de la evaluación de riesgos, de sus conocimientos y experiencia, determine dónde, cuándo y qué trabajadores y trabajadoras deberán cumplir con este requisito.

3. El empresario se responsabilizará del lavado y descontaminación de la ropa de trabajo, quedando rigurosamente prohibido que los trabajadores se lleven dicha ropa a su domicilio para tal fin. Cuando contratase tales operaciones con empresas idóneas al efecto, estará obligado a asegurar que la ropa se envía en recipientes cerrados y etiquetados con las advertencias precisas.

Es una medida necesaria e imprescindible para evitar el traslado de la posible contaminación presente en la ropa de trabajo a otras zonas donde no debiera existir presencia de estos agentes, como, por ejemplo, a los hogares. El personal afectado por esta medida deberá ser aquel que la evaluación de riesgos hubiera identificado como expuesto en función del tipo de tareas que desarrolle.

Si se contrata esta operación con empresas externas,

cerrados adecuadamente para evitar la propagación de la contaminación. Deberán ser etiquetados de forma clara, inequívoca y legible de manera que sean correctamente gestionados por parte de las empresas que intervengan en su proceso de descontaminación o limpieza (transportista, lavandería, etc.). Complementariamente al etiquetado del envase se darán instrucciones precisas y detalladas a tales empresas para que el personal de las mismas que pueda o tenga que manipular el producto lo realicen en condiciones de total

# REFORMAS PREVISTAS NUEVO GOBIERNO

| | 2024 | 2025 | 2026 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| SMI-IPC | 1120 | 1160 | 1276 | Sal. Medio 60% | 2128 |
| JORNADA | 38,5 | 37,5 | | | Pacto PSOE SUMAR |
| DESPIDO | Incremento indemnizaciones 45 días | Salarios de tramitación | Indemnización adicional reparatoria | Contratos corta duración | Carta social Europea |
| ART 84 ET | Prioridad aplicativa convenio autonómico | Pacto PNV | | | |
| | | | | | |

# FUTURO

- Tenemos mucho trabajo por delante
- Necesitamos más afiliación que nos dé mas representatividad en las mesas de negociación
- Unidad del sector para afrontar todos los desafíos
- Compromiso de todos en la defensa del sector

# MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN