



PROPUESTAS SECCIÓN SINDICAL CEDIPSA PLATAFORMA CONVENIO ESTATAL ESTACIONES DE SERVICIO

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Incluir: El presente convenio, su interpretación y aplicación se rige por el principio de igualdad y no discriminación consagrado en el artículo 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Las partes firmantes de este convenio, se comprometen a garantizar el derecho fundamental de igualdad de trato y de oportunidades en la empresa con el doble objetivo de Promover la defensa y aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y detectar, prevenir y, en su caso, eliminar, toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las derivadas de la política salarial, maternidad/paternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Artículo 4 Ámbito temporal:

✓ Tres años.

CAPÍTULO III. CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Artículo 8 Condiciones generales de ingreso

Modificar el texto por el siguiente: “Las ofertas de empleo, los contratos y, en general toda la documentación, se elaborará con lenguaje inclusivo”.

Incluir: Se velará por la introducción de criterios que garanticen la objetividad y transparencia en los procesos de selección y, a igualdad de mérito y capacidad, se dará prioridad al sexo menos representado en el grupo profesional.

PROPUESTA DE TEXTO: Para colaborar con la obligación empresarial de respetar los derechos de igualdad de trato y oportunidades, en las empresas con mas de 50 personas trabajadoras que cuenten con RT, se implantara la participación sindical en el proceso de selección, velando en todo momento por la introducción de criterios que garanticen la objetividad y transparencia en los procesos de selección y, a igualdad de mérito y capacidad, se dará prioridad al sexo menos representado en el grupo profesional.---

CAPÍTULO IV.ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 15. Clasificación profesional:

Incluir en el área técnica y administrativa a Encargado/a General

Artículo 16. Grupos profesionales

Definición de los Grupos Profesionales y **designar las funciones de modo enunciativo y limitativo.**

- ✓ Encargado/a General: Realiza funciones... Incluir: Administrativas ,organizativas, comerciales, informáticas, realiza los pedidos de carburante y/o tienda, inventarios, registra albaranes de entrada, y en general todas aquellas que permiten informar de la gestión de la actividad económica contable.
- ✓ Expendedor –vendedor:

SUPRIMIR TODO EL TEXTO ANTERIOR Y SUSTITUIR POR EL SIGUIENTE: Además de de las funciones de expendedor/a, efectúan el cobro del importe de las ventas,manual o en cabina,de todos los productos y servicios que se expendan o vendan en la estación y/o tienda, excluyendo de entre sus funciones la elaboración de cualquier producto de alimentación o prestar servicio en cafetería. .Quedan también excluidas de sus funciones la limpieza de: Aseos y jardines , oficinas y despachos, mamparas y cristales .

En el caso de la limpieza de baños y jardinería, podrán ser realizadas si existe previo acuerdo entre trabajador y empresa, que determine la forma y compensación económica en la que se preste este servicio, no pudiendo ser la cuantía alcanzada en dicho acuerdo inferior a 50€,y no estableciéndose condicionantes ni modificaciones unilaterales por la parte empresarial

- ✓ Para aquellas estaciones de servicio con implantación en sus tiendas de supermercados con amplio volumen de trabajo se determinará una compensación económica previo acuerdo entre trabajador y empresa.
- ✓ Tanto las descargas de cisternas de combustible, así como la realización de comprobación de aparatos surtidores (mínimo dos expendedores) podrán ser delegadas en el personal de este grupo profesional siempre que exista la formación suficiente, no siendo responsables de las mismas el trabajador, salvo que exista mala fe en la realización de estas.
- ✓ Subalterno: Solo Personal de limpieza contratado a tal efecto
- ✓ Eliminar la frase: “Además de cualquier otra encaminada a una adecuada explotación del punto de cobro” (creo que al limitar las funciones esto ya no seria necesario)

Artículo 18 Ascensos o Promoción profesional:

- ✓ La realización de funciones de categoría superior durante un periodo que exceda de 6 meses de forma continuada u 8 meses en un periodo de 12 meses, conlleva el reconocimiento de ascenso de grupo profesional por parte de la empresa.

Artículo 19 Traslados:

No modificar absolutamente nada de la redacción actual.

Artículo 20. Penosidad

Incluir: Los trabajos de limpieza o extracción de agua en cubetos o boca de hombre no podrán ser desempeñados por el personal incluido en el presente convenio colectivo

CAPÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO Y ORDENACIÓN DEL MISMO

Artículo 21. Jornada laboral:

- ✓ Todos los centros de trabajo dispondrán del calendario anual firmado por los trabajadores o a día 01 de Enero, y les será entregada una copia antes de comenzar el siguiente mes (Febrero), el cual no podrá ser modificado salvo causas de fuerza mayor.
- ✓ Las empresas deberá garantizar los 15 minutos de descanso a todas las personas trabajadoras que realicen de manera continuada más de 6 horas de trabajo aunque exista una sola persona por turno este tiempo se considerará tiempo efectivo de trabajo

Artículo 24. Licencias.

✓ Retribuidas:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio incluidas parejas de hecho
- b) Licencia por nacimiento de hijos , adopción, acogimiento, hospitalización, enfermedad grave, fallecimiento de su cónyuge y familiares hasta tercer grado en consanguinidad **se iniciará el primer día laborable siguiente al del hecho causante, cuando este hecho sucediese en día no laborable. El disfrute de la misma puede ser interrumpido mientras dure el hecho causante**
- c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, debidamente justificado
- i) Por lactancia de un hijo o una hija menor de 9 meses, los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a una hora de ausencia que podrá disfrutarse en fracciones de media hora, a la reducción de jornada en una hora o a acumular dicha reducción en jornadas completas. En caso de que el trabajador o la trabajadora opten por la acumulación del derecho en jornadas completas, se contabilizará 1 hora por día efectivo de trabajo, desde el nacimiento del bebé hasta el cumplimiento de su noveno mes.

El derecho de lactancia es un derecho individual que podrá ejercer el padre o la madre, solicitándolo antes de los 9 meses del menor o la menor.

En caso de parto múltiple, esta licencia aumentará proporcionalmente al número de hijos/hijas.

- j) Permiso retribuido por el tiempo indispensable para asistir a sesiones de asesoramiento jurídico y/o atención psicológica (o para ejercer su derecho a la asistencia social integral), en caso de trabajadoras víctimas de violencia de género

Las ausencias debidas al ejercicio de los derechos de natalidad y conciliación no perjudicarán a las trabajadoras/los trabajadores a la hora de recibir los pluses y complementos salariales recogidos en el presente convenio.

- k) Licencia retribuida durante el tiempo indispensable para acompañar al médico a hijos menores o conyuge, al igual que para progenitores que por motivos de edad avanzada, urgencia médica, o enfermedad grave necesite ser acompañado,.

✓ No retribuidas:

- 5 días en caso de hospitalización, enfermedad grave o fallecimiento de familiar de primer grado de consanguinidad.

Incluir: El trabajador/a con una antigüedad igual o superior a un año podrá disfrutar anualmente de un permiso no retribuido de un mes de duración en los siguientes supuestos especiales:

1. Por el cuidado de un hijo o hija menor de 12 años o de un ascendiente, que conviva con el trabajador, no desempeñe ninguna actividad retributiva y sufra un grado severo de dependencia, en el supuesto de que inicien una enfermedad grave o requieran hospitalización.
2. Fallecimiento de Cónyuge o hijos/as
3. Someterse a técnicas de reproducción asistida
4. Traslado al extranjero para realizar trámites de una adopción internacional

Art.25 Reducción de jornada por motivos familiares.

- ✓ Acumulación 15 días laborables por lactancia a petición del trabajador/a
- ✓ Incluir el derecho a acumular la reducción de jornada en jornadas completas
- ✓ Con el firme propósito de avanzar en la disminución de la brecha salarial existente entre hombres y mujeres, en los casos de necesidad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se facilitará la adaptación/flexibilización de la jornada de trabajo. En este sentido, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a la adecuación de turnos de trabajo y/o a la aplicación de horario flexible, mientras dure la necesidad de atención familiar.

Art. 27 Suspensión del contrato por paternidad

- Reconocimiento del permiso de paternidad o maternidad a parejas del mismo sexo

Art. 29 Horas Extraordinarias:

- ✓ **Suprimir totalmente** las horas extraordinarias habituales .
- ✓ Horas Extras por fuerza mayor, ausencias imprevistas, punta de producción, licencias sindicales u otras estrictamente necesarias serán conforme al art. 35 E.T. **de manera voluntaria y en este caso siempre retribuidas eliminando “Realización”.**
- ✓ **Horas extraordinarias por extensión de la jornada de trabajo conllevará un incremento del 25% tanto en el supuesto de retribución como de compensación con descansos.**
- ✓ **Horas extraordinarias por asistir en día de descanso conllevará un incremento del 75% tanto en el caso de retribución o compensación en descansos.**

CAPÍTULO VI. RETRIBUCIONES Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Art.34 Complemento de trabajo nocturno.

Horas nocturnas desde las 22 a las 06 horas se fija en un 30% del salario base. (Se suprime la excepción para la hora de 22 a 23)

Art.35 Plus festivos

- ✓ 35€ + incremento anual de IPC
- ✓ Noche del 24 de Diciembre al 25 Diciembre y del 31 Diciembre a 1 de Enero a 75€ + subida de IPC, siendo ambos días festivos especiales fuera de los 14 días festivos señalados en el calendario laboral anual.

Art.36 Plus distancia.

- ✓ Incrementar cantidades a 0,15€ el Km
- ✓ Lo percibirán todos los trabajadores/as desde su domicilio al centro de trabajo, aunque el centro se encuentre a menos de 2 km del límite del casco de la población de su residencia

Art.37 .Pagas extraordinarias.

Incluir en las pagas extraordinarias los complementos fijos, actualmente solo se tiene en cuenta salario base +antigüedad

Art.38 Quebranto de moneda

610€ todos los trabajadores/as que sea responsable de manejo de dinero incluyendo Expendedor/a-vendedor/a, expendedor/a , Encargado/a de turno o Encargado/a general

Art.40 Incrementos y revisiones salariales

Salario base:

- Año 2022: Incremento sobre tablas de 2021 del IPC anual
- Año 2022: Incremento sobre las tablas de 2022 del IPC anual
- Año 2024: Incremento sobre las tablas de 2023 del IPC anual

CAPÍTULO VIII. OTRAS DISPOSICIONES.

Art.44 Primas por jubilación anticipada.

- ✓ El trabajador/a podrá optar por ser abonados en litros (conforme convenio anterior) o en retribución económica,con las siguientes cantidades:

Jubilación voluntaria primas:

63 años: 8.000€
 64 años: 7.000€
 65 años: 6.000€
 66 años: 5.000 €

CAPÍTULO IX.FALTAS Y SANCIONES

Art.48 Faltas y Sanciones:

- ✓ **Graves:**

- Modificar redactado del texto correspondiente a los párrafos 13 y 21 quedando estos de la siguiente manera:

13. Abastecer a un vehículo con el motor en marcha o luces encendidas siempre que haya un expendedor en pista.

21. No atender al público con la corrección y diligencias debidas, cuando esto tenga consecuencias negativas para la estación, y se presente reclamación por el cliente en el momento (Quejas, reclamaciones, etc...).

Art.49 Faltas muy Graves

Cambiar a Faltas graves:

13. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados con la empresa, salvo que de dicha actuación conlleve daño físico al trabajador/a, a terceros, o daños a las instalaciones, en este caso falta muy grave

14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado. Salvo reiteración por escrito

15. Incumplimiento de las medidas de seguridad en las descargas, Muy grave si existe reiteración o conlleva perjuicio económico o daños a las instalaciones o personas.

24. El uso del teléfono móvil en zonas no permitida será constitutiva de falta grave, salvo reiteración y comunicada por la empresa por escrito

Artículo 51.

Graduación de las sanciones.

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

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

*Por faltas leves:

- Amonestación verbal

-Amonestación escrita

*Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

*Por faltas muy graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de 16 días hasta 3 meses punto

- Traslado forzoso a otra localidad coma sin derecho a indemnización alguna

-Despido.

Las faltas leves ,graves y muy graves, caducaran conforme a lo establecido en el Art. 60 del E.T.

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

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

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

En los supuestos legales en los que se prevea la apertura de un expediente disciplinario se dotará al empleado de 12 días para formular el correspondiente escrito de descargos o alegaciones, independientemente del cargo que ostente dentro de la compañía.

Artículo 53.

Las sanciones impuestas a los trabajadores/as, se considerarán anuladas si tratándose de faltas leves transcurriese dos meses.

Si se tratase de faltas graves seis meses y de muy graves un año.

CAPÍTULO X.SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 54. Acoso

Todas las empresas deberán contar con un protocolo de prevención y actuación en esta materia, de acuerdo al que se adjunta como ANEXO

Artículo 55. Seguridad Social

Incluir: En los casos de IT por embarazo de riesgo, las empresas complementarán hasta el 100 por 100 las prestaciones de la entidad gestora de la prestación, hasta alcanzar el importe del salario real de la trabajadora.

En ningún caso las situaciones de IT derivadas de la natalidad podrán contabilizarse a efectos de absentismo.

INCLUIR UN CAPÍTULO SOBRE “SALUD LABORAL”, CON LOS SIGUIENTES ARTÍCULOS PUNTOS.

Las partes asumen la aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como de sus disposiciones de desarrollo o complementarias, y demás normas relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral.

1. Durante el periodo de vigencia de este convenio, las empresas se compromete a actualizar la evaluación de riesgos laborales, considerando las variables relacionadas con el sexo e incluyendo una evaluación de riesgos psicosociales.
2. Las empresas junto con la Representación Legal de los trabajadores y las trabajadoras, acordará un procedimiento de actuación destinado a que cuando una mujer notifique su situación de embarazo, se tomen las medidas preventivas adicionales que fueran necesarias, evaluando de nuevo el puesto habitual de trabajo, para evitar riesgos para su salud y la del feto.
3. La trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, en los supuestos en que, debiendo ésta cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26.2 y 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

INCLUIR UNA Cláusula antidiscriminatoria.

Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas,

orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones de la empresa que supongan un trato desfavorable de los trabajadores y las trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

ARTICULO 56. Derechos sindicales:

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

CAPÍTULO XIII

Igualdad, conciliación, integración y diversidad

Artículo 60. Igualdad, conciliación, integración y diversidad.

Las Organizaciones firmantes del convenio colectivo consideran necesario impulsar, en aplicación de la normativa legal existente, políticas activas de igualdad, integración y diversidad, al objeto de garantizar el que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

Para su consecución, acuerdan establecer las siguientes directrices:

1. Las ofertas de empleo se redactarán de forma que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.
2. En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad, se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo Profesional de que se trate.
3. Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
4. Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.
5. El encuadramiento profesional deberá garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.
6. La igualdad de remuneración por razón de sexo en los términos previstos en el artículo 28 del ET.
7. La promoción, en materia de formación, del principio de igualdad de oportunidades en las acciones formativas.
8. La promoción de la formación y sensibilización específica para empresas y trabajadores en materia de diversidad.
9. Los Planes de igualdad realizados en las empresas conforme lo establecido en la ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, serán publicados y registrados en el Registro de Planes de Igualdad de las empresas.

10.- Con el fin de colaborar con la erradicación de esta lacra social, se expondrá en cada centro de trabajo una copia de la “ Guía de derechos de las mujeres víctimas de violencia de género” publicada por el Gobierno de España) para conocimiento del personal de plantilla.

11.- Ante cualquier solicitud de derechos de conciliación y , se tomara en cuenta que son derechos individuales de cada persona trabajadora