



PLATAFORMA CONVENIO ESTACIONES DE SERVICIO.

Abordamos la negociación de un nuevo convenio colectivo en un momento en el que, tras un año 2020 excepcional en todos los sentidos a raíz de la pandemia covid19, manifiestamente es de recuperación y crecimiento. Tanto las previsiones económicas de la Comunidad Económica Europea así como las del gobierno de España señalan que la economía española está en clara expansión y con cifras de crecimiento superiores al 5%.

En este escenario las propuestas sindicales para la negociación del convenio de estaciones de servicio podemos agruparlas en tres ejes principales:

a) Adaptación normativa texto del convenio.

Denominamos adaptación normativa a todas aquellas disposiciones legales que, durante la vigencia del anterior convenio, han entrado en vigor y emplazan a la negociación colectiva a desarrollarlas, a saber:

- a. Igualdad (Reales decretos 6/2019,901/2020 y 902/2020) La igualdad es un elemento prioritario de las organizaciones sindicales presentes en la mesa de negociación. Proponemos desarrollar, adaptar y procedimentar con la participación (información, consulta o negociación según proceda) de la Representación legal de los trabajadores, los textos legales. No meras referencias a los mismos. Inclusión colectivo LGTBI.
- b. Revisión lenguaje inclusivo
- c. Teletrabajo.
- d. Registro de jornada.
- e. Adaptaciones de jornada (artículo 38.4 del ET)
- f. Desconexión digital (revisión del Anexo V)
- g. Sentencia STS 13/02/2018 sobre permisos retribuidos.
- h. Integrar en el texto del convenio las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores, entre ellas: situación IT en periodos de vacaciones, permisos retribuidos, etc.

b) TIEMPO DE TRABAJO.

- a. Reducción de jornada. La jornada laboral media en España se sitúa por debajo de las 1750 horas, en consecuencia se hace necesario abordar una reducción de jornada de 8 horas cada año durante la vigencia del próximo convenio colectivo.
- b. Consideración de tiempo de trabajo efectivo el tiempo de descanso así como el tiempo destinado al aseo personal en aquellas situaciones que sea de

aplicación del real decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

- c. Distribución irregular. Reducir número máximo de jornadas, casualizar y establecer periodo de negociación con la RLT. La jornada diaria del personal será de 8 horas diarias y las 20 jornadas irregulares no serán inferiores a 7 horas ni superiores a 9 no pudiéndose rebasar la jornada máxima establecida en el convenio.
- d. Calendario Laboral. Negociado de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores o por la Representación legal con anterioridad al 31/12 del año anterior, que deberá priorizar una rotación homogénea de turnos: nº de sábados, domingos, festivos, noches (salvo adscripción voluntaria art.36.3 ET), así como la rotación en los turnos de vacaciones.
- e. El cierre de Nochebuena y Nochevieja tendrá una duración de 12 horas a partir de las 20 horas del 24 de diciembre y del 31 de diciembre.
- f. Licencias.
- g. Incorporar licencia no retribuida de duración no menor a un mes para aquellas personas trabajadoras con antigüedad superior al año.
- h. Aumentar 1 día cada 10 años de antigüedad.
- i. Por el tiempo indispensable y necesario para acudir a consulta médica hasta primer grado de consanguinidad y afinidad.
- j. La licencia del apartado "b" del artículo 24 será de disfrute a elección del trabajador mientras dure la baja médica. En todos los casos será en tercer grado por consanguinidad y afinidad.

c) CLASIFICACION PROFESIONAL.

- a. Actualización funciones.
- b. Para aquellas estaciones de servicio con implantación en sus tiendas de supermercados con amplio volumen de trabajo se determinará una compensación económica.
- c. Creación Comisión de trabajo Clasificación Profesional al objeto de analizar la adaptación y modernización de la clasificación profesional existente, durante la vigencia del convenio
- d. Las promociones a grupos profesionales superiores se realizaran a través de pruebas de selección consensuadas con la RLT y debidamente publicitadas.
- e. A todos aquellos trabajadores que vengán realizando funciones de superior categoría durante un periodo de 6 meses durante un año o 8 meses durante 2 años , se les consolidará la categoría.
- f. Eliminación en las clasificaciones profesionales el enunciado "a modo meramente enunciativo y no limitativo".

d) MEJORAS SOCIALES.

- a. Artículo 6. Garantías “ad personam”. Añadir “en las situaciones de subrogación las cuantías superiores percibidas se respetaran “ad personam” no pudiendo ser objeto de compensación y absorción.
- b. Artículo 42 (prendas de trabajo) incorporar las medidas de protección recogidas en el artículo 6 del Real Decreto 665/1997,
“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”
- c. Artículo 43. Seguro Vida e invalidez. Incluir los supuestos de Muerte, gran invalidez, Incapacidad permanente absoluta y Incapacidad permanente total, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral (40.000 euros) y ampliar cobertura hasta los 45.000 euros en los casos derivados de enfermedad profesional y accidente laboral.
- d. Artículo 38. Quebranto de moneda. Cualquier persona trabajadora independientemente de su grupo profesional que “sea responsable del manejo de dinero mediante cualquier medio o forma en efectivo o cobro por la venta manual o en cabina de todos los productos que se vendan en la estación o tienda.
- e. Se igualará el importe del quebranto de moneda percibido por el expendedor/a al del expendedor/a- vendedor/a.
- f. Artículo 44. Primas por jubilación anticipada.

63 años	15.000 litros de combustible o su equivalente en nuevas energías o productos de tienda, a crédito
64 años	13.000 litros de combustible o su equivalente en nuevas energías o productos de tienda, a crédito
65 años	11.000 litros de combustible o su equivalente en nuevas energías o productos de tienda, a crédito
66 años	9.000 litros de combustible o su equivalente en nuevas energías o productos de tienda, a crédito

Incluir “Las personas trabajadores que pasen a la jubilación antes de los 63 años, percibirán la prima correspondiente a los 63 años.

- g. Artículo 55. Seguridad Social. Determinar que los complementos serán sobre la base de cotización en todos los supuestos y ampliar al 100% de la base las IT's comunes desde el primer día.

E) ART ... NUEVAS TECNOLOGÍAS.

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que pueden suponer para las personas trabajadoras modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un periodo de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de las personas trabajadoras en el plazo

suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo, aspectos éstos sobre los que deberán ser consultados. Asimismo, se facilitará a las personas trabajadoras afectadas la formación adecuada y precisa para el desarrollo de su nueva función.

La introducción de nuevas tecnologías comportará, si procede, la actualización de la evaluación de riesgos laborales.

f) MEDIO AMBIENTE

- a. Renombrar Capítulo X a Salud, seguridad y medio ambiente
- b. Creación de la figura de “Delegado de Medio Ambiente” y dotar a esta figura de facultades y competencias así como de crédito horario que le permita el desarrollo de sus funciones. Funciones y competencias Delegado de Medio Ambiente:
 1. Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental
 2. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.
 3. Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.
 4. Recibir de la empresa copia de la documentación que ésta venga obligada a facilitar a la administración pública en relación con emisiones, vertidos, generación de residuos, uso de agua y la energía y medidas de prevención de accidentes mayores.
 5. Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.
 6. Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.
- c. Ampliar las funciones y los objetivos de la “Comisión Nacional de Salud Laboral y Medio Ambiente” para que se integren temas de sostenibilidad y medio ambiente:
 - Ser informados y consultados respecto a la normativa ambiental que afecta al sector y de sus posibles impactos en términos de producción y de empleo
 - Ser informados y consultados sobre los riesgos y oportunidades que supone la normativa ambiental y los compromisos nacionales y europeos adquiridos para el sector.

- d. Incluir en compromiso de las partes en la lucha contra la actual crisis ambiental existente mediante la disminución de los gases de efecto invernadero, el ahorro y la eficiencia energética, la minimización de los consumos y la reducción de los residuos mediante la aplicación de prácticas de economía circular.

g) **SALUD LABORAL.**

- a. Ampliar la participación de la RLPT en la investigación de incidentes/accidentes y otras herramientas de gestión de la SST.
- b. Codecisión en la elección de Mutuas.
- c. Creación en las empresas de protocolos de prevención de riesgos durante el embarazo y lactancia natural (artículo 26)

h) **FORMACIÓN**

- a. Desarrollo de la aplicación de las 20 horas anuales de formación según el artículo 23.3 del ET
- b. Desarrollo de la aprobación de los Permisos Individuales de Formación
- c. Ampliar derechos de participación de la RLT sobre derechos formativos en la empresa
- d. Constitución de las Comisiones Paritarias de Formación en las empresas a partir de 100 personas en plantilla.

i) **POLITICA SALARIAL.**

- a. Respecto a la vigencia del convenio colectivo, proponemos una vigencia plurianual en función de los contenidos.
- b. Incremento salarial para cada uno de los años de vigencia atendiendo a la evolución económica general.
- c. Mantenimiento de la cláusula revisión salarial referenciada al IPC que garantice el poder adquisitivo y que a su vez garantice la mejora del mismo.
- d. Los porcentajes de incremento serán de aplicación a todos los conceptos del convenio, independientemente si su naturaleza es salarial o no.
- e. Incrementar el Plus festivo a 35 euros para el año 2022.
- f. Plus distancia a 0,12 euros.
- g. Todas las horas extraordinarias realizadas en los periodos correspondientes al descanso semanal programado o a los festivos que sean compensados por descansos se aplicara la siguiente formula:

$$\frac{\text{Salario base + antigüedades) + 75\% SB x 15 pagas}}{\text{Jornada anual}}$$

Jornada anual

Si se compensa en tiempo de descanso este deberá darse en un plazo no superior a dos meses a la realización de las mismas.

- j) DERECHOS SINDICALES.
 - a. Ampliación del número de los Delegados/as Provinciales e incremento de crédito horario.
 - b. Creación de la figura del Delegado/a de Igualdad.

- k) COMPLEMENTO NOCTURNO:
 - a. Las horas que se realicen desde las 22 horas a las 6 horas tendrán la consideración de horas nocturnas a todos los efectos.

- l) FALTAS Y SANCIONES:
 - a) Anotación de expedientes: “ ... de 3 años a 1 año” (faltas muy graves), “...de 2 años a 6 meses” (faltas graves) y “... de 6 meses a 3 meses” (faltas leves) artículo 52.