

**ACTA COMPLEMENTARIA AL ACTA DE ACUERDO DEL
CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ESTACIONES DE SERVICIO
2010-2015**

En Madrid, a 4 de septiembre de 2013

REUNIDOS

De una parte la Representación Empresarial compuesta por:

- **AEVECAR**, que asiste representada para este Acta Complementaria de subsanación por D. Víctor García Nebreda, Secretario General, con DNI 05218579V.
- La **Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio**, que asiste representada para este Acta Complementaria de subsanación por D. Miguel Angel Calle García, Asesor Laboral, con DNI 50292114S.
- Y **AGES**, que asiste representada para este Acta Complementaria de subsanación por Doña. Raquel Merino de la Cuesta Responsable de Relaciones Laborales del Comité Ejecutivo con DNI 50410130H.

De otra parte, la Representación de los Trabajadores, compuesta por los sindicatos:

- **Federación Estatal de FITEQA-CCOO**, que asiste representada para este Acta Complementaria de subsanación por D. Alfredo Suarez Garcia, con DNI 11046964H.
- **Federación Estatal de FITAG-UGT**, que asiste representada para este Acta Complementaria de subsanación por D. Manuel Espinosa Sastre, con DNI 27278648G.

Ambas partes comparecen y, libre y voluntariamente, y

EXPONEN

1.- Que se ha recibido de la Dirección General de Empleo notificación de subsanación en relación con la solicitud de registro y publicación del Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio 2010-2015 (código de convenio nº 99001995011981), en el expediente 99/01/0180/2013. (**Localizador del Trámite: EE61PR12**)

2.- Que en el día de hoy la Comisión Negociadora del convenio colectivo estatal de estaciones de servicio, de forma unánime ha acordado proceder a efectuar las aclaraciones y/o correcciones oportunas, en relación con el contenido de la notificación referida en el Expositivo anterior, con base en los siguientes acuerdos

ACUERDOS

Primero.- Se acuerda:

- (i) ajustar los artículos 7.f) y 45 del convenio a lo dispuesto en el art. 82.3 del E.T. (sustituyendo el “*podrán someter las discrepancias a los procedimientos de solución extrajudicial ...*” por el “*deberán ...*”), quedando como siguen:

“Art. 7. f. (...) Pronunciarse sobre las discrepancias que le fueran sometidas por cualquiera de las partes en caso de desacuerdo del periodo de consultas previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, 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.”

“Artículo 45. 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.

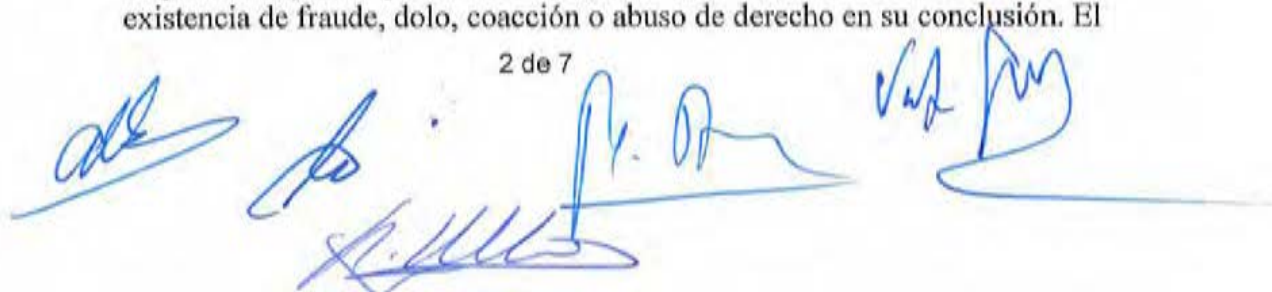
Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el art. 82.3 ET comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

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

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

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

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El



acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo estatal y a la autoridad laboral.

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

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

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

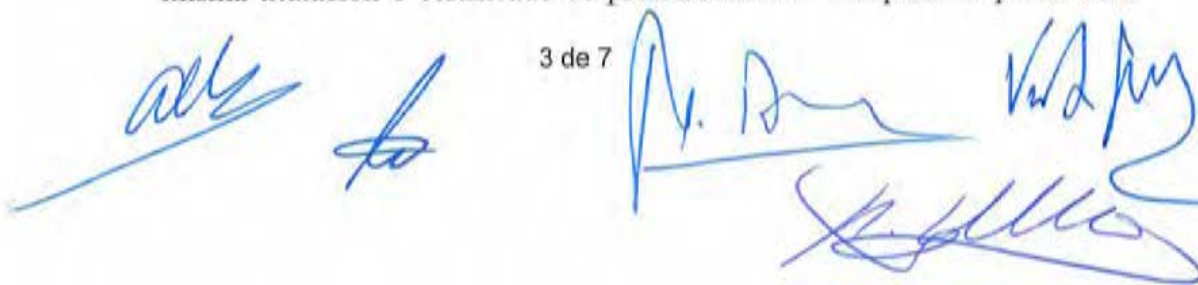
La Comisión Paritaria del Convenio Estatal dispondrá de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas.

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.”

- (ii) suprimir el último párrafo del art. 13 1. c) del convenio, quedando como sigue:

“Art. 13 1 c): (...) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. Tampoco se podrá estar



contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.”

- (iii) fijar el preaviso para la realización de la distribución irregular en 5 días (art. 21 del convenio), quedando como sigue:

“Artículo 21. Jornada Laboral.

La jornada laboral anual máxima de tiempo efectivo del trabajo del Sector para los años de vigencia del presente convenio colectivo será de 1.760 horas de trabajo efectivo.

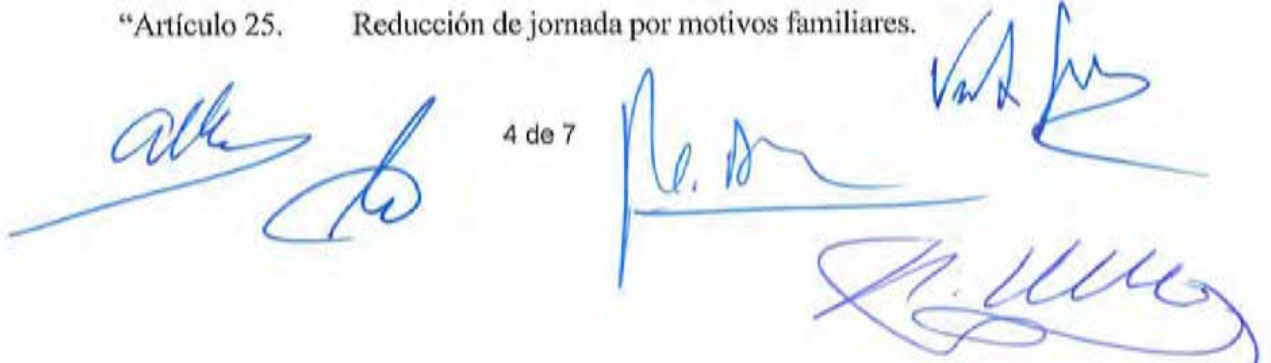
La jornada diaria del trabajador (a tiempo completo) no podrá ser inferior a 7 horas, ni superior a 9 horas, no pudiéndose rebasar el máximo de 251 jornadas de trabajo al año para cada trabajador afectado, y en todo caso, respetándose los descansos mínimos entre jornadas. Con respecto a la fijación de la jornada anual inicial, se podrá aplicar la distribución irregular de la jornada hasta un máximo de 40 jornadas año, dentro del citado margen de las 7 horas y de las 9 horas diarias. La empresa notificará la realización de la distribución irregular al trabajador por escrito con un preaviso de cinco días. Caso de sobrepasarse la jornada máxima anual de 1760 horas se compensará al trabajador con descanso que podrá disfrutar hasta el 28 de febrero del siguiente año, teniendo en cuenta que ese descanso, si procede, no computará como distribución de jornada irregular.

Se establecerá un calendario de forma que un trabajador no trabaje más de dos domingos consecutivos, no pudiendo consistir el descanso semanal única y exclusivamente en el descanso del domingo

Cuando la jornada se realice de forma continuada será obligatorio el disfrute de un descanso de quince minutos.”

- (iv) se aclara el artículo 25 del convenio en línea con el art. 37.4 y 5 del E.T en los términos indicados en la notificación de la Dirección General de Empleo, quedando como sigue:

“Artículo 25. Reducción de jornada por motivos familiares.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there are two overlapping signatures. In the center, the page number '4 de 7' is printed. To the right of the page number, there are three more signatures, with the top one being particularly large and stylized.

Los/las trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o cualquier otra fórmula de acumulación que las partes acuerden. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Los trabajadores, previo acuerdo con el empresario, podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en días laborables, uniéndolo al período de baja por maternidad o paternidad.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción diaria de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada diaria contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, indicados previamente en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su horario y jornada ordinarios. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

En el supuesto en que dos o más trabajadores del mismo centro o empleador solicitaran la reducción de jornada por motivos familiares, se procederá a ajustar de común acuerdo entre trabajadores y el empleador el horario de trabajo efectivo, de modo que no queden sin atender las necesidades productivas del centro de trabajo.

En el supuesto de imposibilidad para compatibilizar los horarios entre diferentes trabajadores, tendrá preferencia para la elección aquel que primero solicite la reducción de jornada basada en estas causas.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la aplicación del presente artículo serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente para ello.

El uso de este derecho no supondrá pérdidas de otros derechos, en particular los de formación y actualización profesional, salvo los que se deriven de la propia jornada reducida o sean incompatibles con el nuevo horario reducido del trabajador.

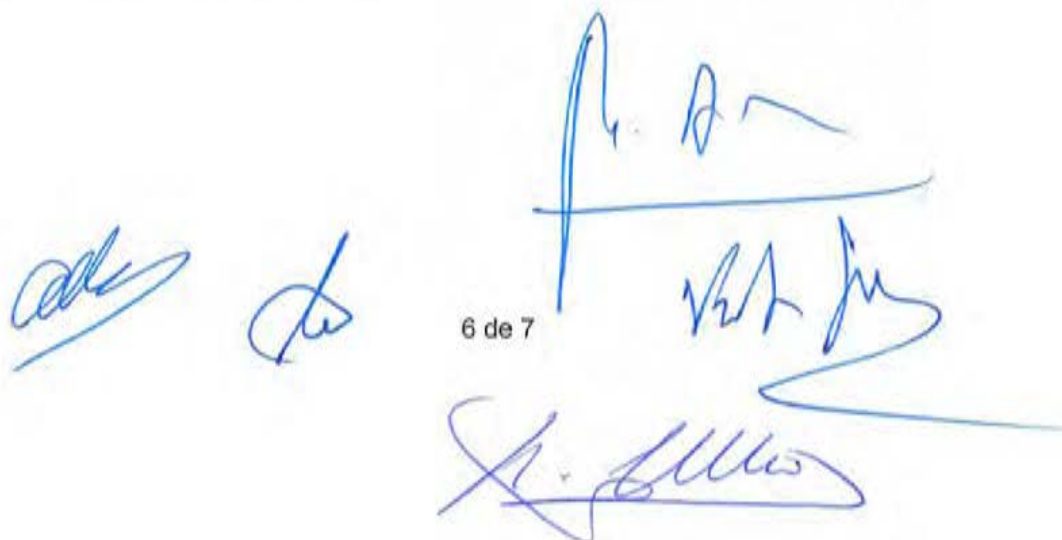
La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

A la finalización de las reducciones de jornada aquí contempladas el trabajador tendrá derecho a incorporarse en las mismas condiciones a su puesto de trabajo.

En todo lo no previsto en los apartados anteriores será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.”

El texto del convenio con las aclaraciones y correcciones descritas, se incorpora a la presente Acta como **documento n° 1**, que es suscrito por los representantes de cada una de las partes firmantes (que constan en el “Reunidos”).

Segundo.- Que una vez realizadas las anteriores aclaraciones y correcciones, en los términos previamente señalados, se continúen con las actuaciones para la tramitación del registro y publicación del **Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio 2010-2015** en el Boletín Oficial del Estado, dotándolo de eficacia normativa.



6 de 7

Lo que firman las partes en prueba de su íntegra conformidad, en fecha y lugar *ut supra*.

 <p>D. Víctor García Nebreda, con DNI 05218579V. (AEVECAR)</p>	 <p>D. Alfredo Suarez Garcia, con DNI 11046964H (FITEQA-CCOO)</p>
 <p>D. Miguel Angel Calle García, con DNI 50292114S. (CEEES)</p>	 <p>D. Manuel Espinosa Sastre, con DNI 27278648G. (FITAG-UGT)</p>
 <p>Doña. Raquel Merino de la Cuesta con DNI 50410130H (AGES)</p>	