

# ACTA DE ACUERDO DE DESCONVOCATORIA DE LA HUELGA CONVOCADA EN EL SECTOR DE ESTACIONES DE SERVICIO

(2 de diciembre de 2019)

## Por la Dirección General de Trabajo del MITRAMISS:

D. Ángel Allué Buiza (Director General)  
D. Rafael Martínez de la Gándara (Subdirector General)  
D. Marcos Pérez Sánchez (Consejero Técnico).

## Por la representación empresarial (RE):

### Por AEVECAR:

D. Victor García Nebreda.  
D. José Luis Cebrían Gutiérrez (asesor)  
D. Rafael Giménez-Arnau (Asesor)

### POR CEEES - AGES:

D. Juan Santos Carrera.  
D. Miguel Angel Calle (asesor)

## Por la representación sindical (RS):

### Por UGT-FICA:

D. Manuel Lozano García.  
D. Roberto Mora Delgado.  
D. Jesus Ordoñez (Secretario de Acción Sindical de UGT- FICA)  
D. Andrés Muñoz (Responsable Sectorial)

### Por la Federación de Industria de CC.OO.:

D. Angel Marinero.  
D. Francisco Javier Cañada García.  
D. Francisco Expósito Tienda.  
D. Daniel Martínez Peñas (Responsable Sectorial)

En Madrid, a 2 de diciembre de 2019, reunidas las partes relacionadas al margen, en la sede de la Dirección General de Trabajo del MITRAMISS (C/ Pio Baroja 6, de Madrid), con la legitimidad y representación que ostentan, dan comienzo a la reunión de mediación.

La presente reunión se lleva a efecto previa convocatoria de la Dirección General de Trabajo, al objeto de llevar a cabo una mediación en relación con la convocatoria de las jornadas de huelga para los días 5 y 9 de diciembre, a nivel nacional, formulada por las Federaciones competentes de CC.OO. y de UGT, en el sector de Estaciones de Servicio.

Toma la palabra D. Ángel Allué, en su calidad de Director General de Trabajo, instando a las partes para que alcancen un acuerdo que sirva para desbloquear la negociación del convenio colectivo y, consecuentemente, para desconvocar la huelga.

Tras un intercambio de propuestas y de contrapropuestas sobre las materias que han dado origen al bloqueo de la negociación, las partes han alcanzado el siguiente


## P R E A C U E R D O

### PRIMERO. - Incrementos y revisiones salariales (artículo 40).

El salario base será objeto de las siguientes revisiones en los años de vigencia del convenio:

- Para el año 2019 se pacta el pago de atrasos de un 1,5% con efectos de 1 de enero de dicho año y tomando como referencia las tablas del convenio 2018.

- Para el año 2020 se acuerda un incremento sobre las tablas de 2019 del 1,3%, con efectos y carácter retroactivo del 1 de enero.

- 
- Para el año 2021 se acuerda un incremento sobre las tablas de 2020 del 1,3% con efectos y carácter retroactivo del 1 de enero.

#### **CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL**

En caso de que el IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística resultase superior al 1,5% en 2019, se efectuará una actualización salarial, con carácter retroactivo al 1 de enero, equivalente a la diferencia entre el IPC real y el 1,5%, sobre los conceptos a los que se aplicó el incremento pactado.

En caso de que el IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística para los años 2020 y 2021 resultase superior al 1,3% pactado para cada uno de dichos años, se efectuará una actualización salarial cada uno de ellos, equivalente a la diferencia entre el IPC real y los incrementos inicialmente realizados, sobre los conceptos a los que se aplicó el incremento pactado. En todo caso, la diferencia entre los incrementos pactados y el IPC real deberá ser del más 0,3% para cada año. La revisión, en caso de corresponder, tendrá carácter retroactivo aplicándose con fecha de 1 de enero del año correspondiente).

#### **SEGUNDO. - Funciones de las categorías.**

Se mantiene la redacción actual del convenio colectivo.

#### **TERCERO. - Jornada partida (artículo 21).**

Se incorporará un último párrafo al artículo 21 del convenio colectivo, del siguiente tenor literal:

La jornada partida es aquella que dividiéndose en dos fracciones tiene una interrupción mínima de una hora y máxima de dos horas. La aplicación de la jornada partida para el personal con jornada continuada a fecha 2 de diciembre de 2019, requerirá el acuerdo previo entre la empresa y la persona trabajadora.

#### **CUARTO. - Traslados (artículo 19).**

El artículo 19 quedará redactado como sigue:

Se podrá trasladar a un trabajador con carácter temporal o definitivo. Cuando el traslado responda a una solicitud del trabajador o acerque a este a su domicilio previo acuerdo de las partes, sea el traslado temporal o definitivo, percibirá como contraprestación, exclusivamente, el Plus Distancia.

En todos los supuestos, se podrá desplazar temporalmente a un trabajador como máximo una vez cada doce meses y por un tiempo no superior a trescientos sesenta y cinco días (365 días) y no pudiéndose efectuar un nuevo desplazamiento hasta que no haya transcurrido trescientos sesenta y cinco días desde la finalización del último desplazamiento temporal.

La empresa dará un preaviso de siete días (salvo cuando se trate de cubrir necesidades imprevistas, en cuyo caso la empresa lo comunicará en cuanto le sea posible y, en cualquier caso, siempre que el desplazamiento sea de duración superior a tres meses el preaviso no podrá ser en ningún caso

inferior a cinco días, tal y como establece el artículo 40.6 del E.T.

El criterio a seguir nunca vendrá motivado por razones disciplinarias.

A la hora de designar a la persona que ha de ser desplazada, tanto de manera temporal, como definitiva, se establecerán los siguientes criterios siempre y cuando sea posible:

1. Voluntariedad.
2. Mayor cercanía desde el domicilio del trabajador al nuevo al centro de trabajo.
3. Menor antigüedad en el centro.
4. Menor antigüedad en la empresa.

En ambos casos, siempre y cuando sea posible tanto para los desplazamientos temporales como para los traslados definitivos se realizarán de manera rotatoria, entre los trabajadores del centro, es decir, no se podrá trasladar al mismo trabajador, en tanto en cuanto, existan otros trabajadores que no se hubieran trasladado.

Durante el primer año de traslado, tanto si es definitivo, como durante el tiempo de traslado temporal, se abonarán 0,22 € por kilómetro recorrido, por el viaje de ida y Vuelta, y por día trabajado, desde el domicilio del trabajador. Si la distancia fuese superior a los 30 km, se abonará además media dieta por valor de 16 €.

A partir del año (traslado definitivo), se abonará como Plus de Distancia.

Al trabajador trasladado se le respetarán las mismas condiciones que venía disfrutando en el centro de procedencia, salvo que las condiciones del nuevo centro sean superiores a las de origen.

En materia de traslados que exijan cambio de residencia, no se aplicará el régimen anterior y se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **QUINTO. – Horas extraordinarias (artículo 29).**

Los tres últimos párrafos del artículo 29 serán los siguientes:

La compensación de las horas extraordinarias se llevará a efecto en atención a lo siguiente:

Horas extraordinarias realizadas no correspondientes al descanso semanal programado o a los festivos:

$$\frac{(\text{Salario Base} + \text{Antigüedad}) + 25\% \text{ SB} \times 15 \text{ pagas}}{1760}$$

Las horas extraordinarias realizadas en los periodos correspondientes al descanso semanal programado o a los festivos, serán compensadas preferentemente por descansos, en virtud de lo dispuesto en el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio.

#### **SEXTO. – Ropa de trabajo (Artículo 42).**

La redacción del artículo 42 será la siguiente:

Las Empresas quedan obligadas a proporcionar al personal contratado prendas de trabajo en el número y forma siguiente:

- Tres camisas o polos de manga larga y tres camisas o polos de manga corta.
- Tres pantalones.
- Dos prendas de abrigo (Jersey, Sudadera, forro polar o similar).
- Chaquetón cada dos años.
- Dos pares de zapatos o de botas cada año. En el supuesto de que sufran desperfectos que las inhabiliten para su uso, serán repuestas por otro par nuevo, previa entrega del antiguo.

Para aquellas personas que trabajen en lugares grasos o húmedos se les proporcionará tres monos o prendas similares y tres pares de zapatos o botas anualmente.

Todo ello se entregará en el primer semestre.

La ropa podrá llevar la sigla o nombre de la empresa y/o suministradora y/o de sus productos propios.

Las prendas de trabajo serán de uso individual y se consideran como pertenecientes a la Empresa hasta su caducidad en los tiempos que se expresa, debiendo ser utilizadas exclusivamente para el servicio de la misma.

Las prendas tendrán los colores propios que designen la compañía distribuidora, suministradora o de abanderamiento, respetándose las condiciones pactadas con anterioridad.

Se respetarán los acuerdos que en esta materia se adopten en los Comités de Salud de las empresas.

#### **SÉPTIMO. - Resto de materias.**

El resto de materias que han sido objeto de la negociación, así como el texto definitivo del convenio colectivo, serán revisadas por las partes en virtud del último documento de trabajo, al objeto de proceder a su redacción definitiva, una vez cumplidos los procedimientos indicados en el apartado NOVENO.

#### **OCTAVO. – Desconvocatoria de la huelga.**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado NOVENO siguiente y para llevarlo a efecto, las Federaciones de Industria de CC.OO. y de UGT, procederán a desconvocar la huelga prevista para los próximos días 5 y 9 de diciembre, con carácter inmediato, dando traslado de dicha desconvocatoria a las asociaciones empresariales AVEVECAR, CEEES y AGES.

#### **NOVENO. – Ratificación por los órganos internos.**

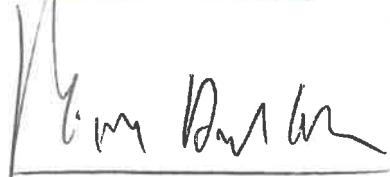
El presente Preacuerdo será trasladado por cada una de las organizaciones firmantes a sus respectivos órganos de Dirección, al objeto de su ratificación, en el plazo máximo de 20 días desde su firma.

Las partes negociadoras trasladan su agradecimiento a la Dirección General de Trabajo del MITRAMISS por la efectiva labor de mediación realizada.

Sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión en el lugar y fecha indicados, firmándose la presente por cuadruplicado y a un solo efecto.

Por la Representación Empresarial.

Por la Representación Sindical



El Director General de Trabajo



