

ADMINISTRACIÓN CENTRAL

Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2026/00586 *Anuncio de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora sobre la resolución por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo del sector de las agencias distribuidoras oficiales de Repsol Butano, SA, y de otras empresas de GLP envasado de la provincia de Valencia. Código: 46001185011981.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo del sector de las agencias distribuidoras oficiales de Repsol Butano, SA, y de otras empresas de GLP envasado de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 25 de noviembre de 2025, por la comisión negociadora del mismo, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1.ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 49.2 f) de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo,

RESUELVE:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Por vacante, la persona titular de la jefatura del Servicio Territorial de Trabajo de Valencia, conforme al artículo 49.3 de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla



el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo.

València, 19 de enero de 2026.—La jefa del Servicio Territorial de Trabajo de Valencia, María de los Ángeles Pons Aleixandre.



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LAS AGENCIAS DISTRIBUIDORAS OFICIALES DE REPSOL BUTANO, SA Y DE OTRAS EMPRESAS DE GLP ENVASADO DE LA PROVINCIA DE VALENCIA.

**CAPITULO I
AMBITO DE APLICACION**

ART. 1.- AMBITO TERRITORIAL.-El presente Convenio es de aplicación obligatoria en Valencia y su provincia, aún cuando las empresas tengan su domicilio legal fuera de la misma.

ART.2.- AMBITO FUNCIONAL.-Regula las relaciones de trabajo en todas las empresas dedicadas a la actividad de prestar servicio de manipulación, transporte, distribución y/o venta a usuarios y usuarias de gas butano, propano u otros similares igualmente licuados cualquiera que sea la utilización o el empleo de los mismos, así como cualquier otra actividad relacionada directa o indirectamente con dicho objeto, rigiendo por tanto en sus oficinas, almacenes, agencias o cualquiera otras dependencias que, perteneciendo orgánica y administrativamente a estas Empresas, puedan establecer para el mejor desarrollo de sus actividades. Quedan exceptuadas de su aplicación aquellas Empresas que, por ser comercio, entre otros muchos artículos venden al público directamente y en el mismo establecimiento cierta cantidad de envases o botellas conteniendo dichos gases. Quedan asimismo exceptuadas la Empresa Repsol Butano, S.A., cuyas relaciones laborales están regidas por propia reglamentación de trabajo.

ART. 3.- AMBITO PERSONAL.-Se regirán por este Convenio todos los trabajadores y trabajadoras que actualmente o mientras dure su vigencia presten sus servicios, bien con su esfuerzo físico, intelectual, de dirección o de simple vigilancia y atención en las empresas que sean Empresas Distribuidoras Oficiales de Repsol Butano S.A., y otras empresas que distribuyan G.L.P. con exclusión del personal en quien concurren las características y circunstancias a que se refiere el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 4.- AMBITO TEMPORAL.-El presente Convenio tendrá una duración de tres años desde el 1 de enero de 2025 estando vigente por tanto hasta el 31 de diciembre de 2027. Independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia surtirá efectos económicos desde el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2027, prorrogándose de año por tática reconducción, salvo denuncia expresa de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su finalización. Denunciado el convenio, en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión Negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de un mes a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

ART. 5.-EXCLUSIONES.-Quedan excluidos de la aplicación del presente Convenio aquellas Empresas y sus trabajadores y trabajadoras que tengan establecido un Convenio Colectivo en el que el conjunto de prestaciones sea superior al que en éste se contiene.

En todos los Convenios Colectivos que se pacten de ámbito inferior al Provincial, serán obligatorias y mínimas las condiciones que en éste se establecen, salvo en las materias que se reseñan en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

**CAPITULO II
CLASIFICACION PROFESIONAL**

ART.6.- INGRESOS Y CONTRATACION.-

Todas las contrataciones que realicen las empresas deberán serlo por escrito, debiendo visarse los contratos por la Oficina de Empleo. De dichos contratos las empresas facilitarán obligatoriamente copia a la persona trabajadora. Además las empresas comunicarán por escrito, a los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras, a petición de los mismos, la información básica de todos los contratos que se realicen, debiendo contener los siguientes datos: nombre y apellidos del trabajador o trabajadora contratada, clase de contrato, duración y puesto de trabajo para el que se le contrata.

Las diversas modalidades de contratación que puedan efectuarse según la legislación vigente deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad establecida. En caso contrario tales contratos serán considerados en fraude de ley y pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

Las modalidades de contratación establecidas legalmente para las empresas afectadas por el presente Convenio tendrán la siguiente regulación:

- CONTRATO FORMATIVO, se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en la modificación dada por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes.
- CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA, solo se podrá celebrar por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora, tal como se dispone en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en la modificación dada por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgente.
- CONTRATO FIJO-DISCONTINUO, se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores en la modificación dada por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes

ART. 7.- PLANTILLAS

Las empresas confeccionarán en el último trimestre de cada año las plantillas de su personal previstas para el año siguiente, agrupando a los trabajadores y las trabajadoras por divisiones orgánicas funcionales y categorías profesionales, con indicación de las actividades a que van destinadas, su carácter regular o irregular, así como las modalidades contractuales aplicables a cada actividad y situación.

La fijación anual de previsiones y objetivos se realizará tras un examen con la representación de los trabajadores y de las trabajadoras de la evolución de plantillas y producciones del año anterior y la definición de objetivos y previsiones al respecto para el siguiente y en relación con la situación del mercado, inversiones a realizar, innovaciones tecnológicas, planes de formación y promoción, posible rejuvenecimiento de las plantillas, etc... De este examen conjunto se levantará acta en la que se dejará constancia de los temas tratados._



ART. 8.-CLASIFICACION SEGUN FUNCION. -El personal a que se refiere este Convenio se clasificará en razón a las funciones que realice en los grupos siguientes:

- Grupo I.- Personal Técnico.
- Grupo II.- Personal Administrativo.
- Grupo III.- Personal obrero.
- Personal Técnico.
- Categoría 1.ª- Técnico/a.
- Categoría 2.ª- Contable, Oficial de 1.ª, Oficial de 2.ª
- Categoría 3.ª- Auxiliar Administrativo/a, Telefonista.

ART. 9.-DEFINICIONES DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES. GRUPO I.-
TECNICOS/AS

Técnicos/as.-Es aquel o aquella que reuniendo los requisitos de formación, experiencia y aptitud en cada caso, depende directamente de la Dirección de la Empresa.

GRUPO II.-PERSONAL ADMINISTRATIVO.

- Encargado/a de Personal.-Es aquel o aquella que ejerciendo de modo permanente mando y supervisión sobre personal administrativo, auxiliares de oficina, etc. tiene a su cargo varias secciones o funciones.
- Contable.-Es el o la que se dedica a llevar los libros de contabilidad y caja, efectuando además los cobros y pagos. Oficial Administrativo/a.-Es quien, con plena iniciativa y responsabilidad realiza, con o sin empleados/as a sus órdenes, cometidos tales cajero, facturaciones y cálculo, estadísticas, asientos en libros de contabilidad, liquidación y cálculo de nóminas y seguridad social, intérprete de idiomas, manejo de máquinas contables y ordenadores, taquimecanografía en idioma extranjero, etc..
- Oficial Administrativo/a de 2.ª.-Es quien, con iniciativa y responsabilidad restringida realiza cometidos tales como auxiliares de contabilidad, organización y de archivos y ficheros, taquimecanografía en idioma nacional, etc.
- Auxiliar Administrativo/a.-Es quien, sin iniciativa propia, siendo responsable de su trabajo, realiza funciones elementales, administrativas y/o comerciales y, en general, las puramente mecánicas e inherentes al desarrollo de aquéllas.
- Telefonista.-Es el que tiene a su cargo el manejo de las centralitas telefónicas para la comunicación de las dependencias entre sí y con el exterior, tomando nota además de todos los avisos del público y en especial de los pedidos de carga de gas, reclamaciones y avisos de averías.

GRUPO III.-PERSONAL OBRERO

- Encargado/a de almacén.-Es el que a las órdenes de Dirección de la Empresa está al frente del almacén responsabilizándose de las existencias y servicio del mismo organizando y distribuyendo el trabajo de conductores o conductoras, peones o peonas y repartidores o repartidoras.
- Capataz Especialista.-Es el que, con perfecto conocimiento de las distintas especialidades de la maquinaria y de las técnicas necesarias para su conservación y reparación, tiene a su cargo la dirección y control del trabajo de un grupo de especialistas prácticos, siendo responsable de la perfección y eficiencia de trabajo, disciplina y seguridad del personal a sus órdenes.
- Conductor/ra de vehículo pesado, articulado o con remolque.-Es el que, en posesión del CARNET de conducir la clase que corresponda, tiene conocimientos mecánicos de automóvil suficientemente probado, poseyendo la técnica especial para los transportes de gases licuables del petróleo, a granel o envasado y cuya función consiste en conducir vehículos pesados realizando por sí las reparaciones que sean necesarias en ruta y cuando no tenga trabajo de conductor a realizar, siempre que no exista personal o medios más especializados, siendo responsable del vehículo
- durante el servicio. Dirigirá la carga y descarga de mercancías, responderá de la misma e intervendrá en tal acción, correspondiéndole ceder o exigir en cada caso los resguardos o recibos correspondientes a las mercancías o efectos que reciba o entregue al comenzar o finalizar el trayecto si durante el viaje no se encomendara aquella a otra persona, dando, si lo exigiese, un parte escrito del servicio efectuado, del estado del camión.
- Conductor/ra de camión.-Es el personal que, en posesión del CARNET de conducir de la clase C, como mínimo, con conocimientos mecánicos y de la técnica en especial para el transporte de gases licuables de petróleo a granel o envasado, realiza por sí las reparaciones que sean necesarias en ruta o cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar, siendo responsable del vehículo durante el servicio. Dirigirá la carga y descarga de la mercancía e intervendrá en tal acción correspondiéndole ceder o exigir en cada caso los resguardos o recibos correspondientes
- a las mercancías o efectos que reciba o entregue al comenzar o finalizar el trayecto.
- Profesional de oficios auxiliares.-Es el que, está capacitado o capacitada por sí mismo para interpretar y realizar todos los trabajos de la especialidad que se le encomiendan, como por ejemplo: mecánico o mecánica de automóviles, albañil, carpintero o carpintera, jardinero o jardinera, etc...
- Conductor/ra de reparto de 1.ª.-Es el personal que en posesión del CARNET de conducir de la categoría C, y en uso del mismo efectúa el reparto domiciliario de botellas de gases licuables y las operaciones de carga, descarga y entrega de las botellas a los destinatarios o destinatarias, debiendo poseer conocimientos y práctica tanto de los acoplamientos de envases a los aparatos de consumo, como de mecánica del automóvil suficiente para realizar las reparaciones normales que no exijan medios o personal especializado, responsabilizándose de la carga y de la buena conservación y uso del material de transporte a su cargo, de la rigurosa observación de las normas técnicas y legales para el transporte del gas y de la puntualidad en el servicio, así como el importe de las botellas servidas o cobradas a usuarios y usuarias.
- Conductor/ra de reparto de 2.ª.-Es el personal que, en posesión de CARNET de conducir de categoría B, y en uso del mismo efectúa los mismos trabajos que el conductor o conductora de reparto de 1ª.
- Mecánico/a visitador/ra.-Es aquel o aquella que, con instrucciones especiales, conoce las técnicas de manipulación de gases licuables de petróleo, envases, válvulas, manó reductores, instalaciones de utilización industrial o domésticas y de las averías que en todos estos elementos pueden producirse. Su misión consiste en las visitas periódicas a los usuarios y usuarias para inspeccionar las condiciones de seguridad en las instalaciones de aparatos o como consecuencia de la llamada de cliente por causa de avería y, en uno u en otro caso, hacer aquellas reparaciones precisas en los mismos domicilios de los usuarios y usuarias, si no fuera preciso por la índole de las averías, realizar en las dependencias de la Empresa.
- Mecánico/a montador/ra.-Es el que, con conocimiento de las funciones que se describen, ha recibido las formaciones especiales y obtenido el CARNET correspondiente que le faculta para realizar los trabajos de acoplamiento de botellas y aparatos de consumo, averías y conocer por tanto las técnicas de manipulación de los G.L.P., envases, válvulas, manó



- reductores, instalaciones de utilización industrial o doméstica, revisiones, etc.
- **Mecánico/a Instalador/ra.**-Es el que, con conocimiento de las funciones que se describen, ha recibido la formación especial que le faculta para la instalación de toda clase de aparatos de utilización industrial o doméstica que consuman gases licuables.
- **Ayudante de conductor/ra de camión.**-Es el que, en posesión del CARNET de clase C, como mínimo, acompaña a los conductores o conductoras y sigue sus instrucciones ayudándoles en el cumplimiento de su cometido y sustituyéndoles, si fuera preciso, con obligación de participar en el trabajo de carga, descarga y acondicionamiento de la mercancía.
- **Conductor/ra de carretilla elevadora.**-Es el que, en posesión del CARNET de conducir de clase B como mínimo y con los conocimientos necesarios de manejo y mantenimiento, efectúa los trabajos de carga y descarga dentro del recinto de los almacenes o factorías y su traslado en casos excepcionales.
- **Repartidor/ra.**-Es el que, acompaña al conductor o conductora de reparto, y siguiendo sus instrucciones, le ayuda a realizar las tareas que tiene encomendadas.
- **Vigilante.**-Es el que tiene a su cargo, bien durante el día o la noche, la vigilancia de edificios, recintos, instalaciones o almacenes.
- **Peón/a.**-Es el personal mayor de 18 años que para el desempeño de sus funciones sólo aporta su esfuerzo físico y no precisa práctica previa ni conocimiento de especialidad alguno.
- **Personal de Limpieza.**-Es el personal que tiene a su cargo la limpieza general de patios, dependencia y cualquier clase de local de la Empresa, así como las atenciones domésticas que no exijan especialización

ART. 9-BIS.- PROMOCIÓN Y ASCENSOS.- Se establece un sistema de ascenso profesional por concurso de méritos, siempre que haya vacante y sea necesario cubrir, en base a un sistema objetivo de cómputo de los mismos teniendo en cuenta y según las características del puesto las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, haber realizado con anterioridad trabajos de igual o superior categoría que la que se vaya a cubrir, conocimiento del puesto de trabajo a cubrir, haber participado en cursos de formación continua y antigüedad en la empresa. Ejerciendo el Comité de Empresa o Delegados o Delegadas de Personal una labor de vigilancia durante el proceso.

CAPITULO III PRESTACIONES SALARIALES

ART. 10.-SALARIO Y REVISIÓN.

A).- SALARIOS

- Para el año 2025, se aplicará un incremento salarial del 3,20% (tres con veinte por ciento) sobre todos los conceptos del convenio de 2024 (Salario Base, quebranto de moneda, plus transporte y dietas).
- Para el año 2026, se aplicará un incremento salarial del 3,20% (tres con veinte por ciento) sobre todos los conceptos del convenio de 2025 (Salario Base, quebranto de moneda, plus transporte y dietas).
- Para el año 2027 se aplicará un incremento salarial del 3,20% (tres con veinte por ciento) sobre todos los conceptos del convenio de 2026 (Salario Base, quebranto de moneda, plus transporte y dietas).

B).- REVISION SALARIAL

Al finalizar cada año de convenio, de constatarse que el IPC interanual supera el incremento pactado, se realizará una actualización salarial con efectos 1 de enero del año siguiente con un tope máximo del 4%.

ART.11.- TRABAJO DE CATEGORÍA SUPERIOR.-Cuando un trabajador o trabajadora por necesidades de servicio se le encomienda trabajos correspondientes a una categoría superior a la suya y por el tiempo imprescindible para su atención, se le abonará la diferencia de salario existente entre ambas.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a noventa días consecutivos o seis meses en periodos no consecutivos en un periodo temporal de dos años, pasarán automáticamente a ostentar la categoría superior realizada, excepto en los casos de enfermedad, vacaciones, fuerza mayor y permisos reglamentarios especificando expresamente que los plazos convencionales previstos para este derecho sustituyen a los establecido en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 12.- TRABAJOS NOCTURNOS.-el personal que realicen toda o parte de su jornada normal de trabajo en régimen nocturno en los términos que establece la Ley, tendrán derecho a un incremento del 25% sobre su salario de trabajo nocturno fuera superior a cuatro durante su jornada o trabajo percibirán el citado incremento. Si fuera inferior a cuatro horas, solamente sobre las horas trabajadas en dicho régimen.

ART. 13.- ANTIGÜEDAD.-A partir del 1 de Julio de 1.998 desaparece el complemento salarial personal por continuidad en la empresa denominado premio de antigüedad. Haciéndose constar, expresamente, que los porcentajes de antigüedad que, hasta la entrada en vigor del presente Convenio, venían aplicándose a los trabajadores y las trabajadoras afectadas por el mismo se mantendrán a todos los efectos, no pudiendo ser minorados, absorbidos ni compensados, por las empresas quedando, por tanto, consolidado el porcentaje que venían percibiendo, hasta la fecha, dichos trabajadores y trabajadoras por este concepto y a título "ad personam".

ART. 14.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.-Se establecen tres pagas extraordinarias cuyo importe será el de una mensualidad (salario base + antigüedad) que se abonarán:

- La de verano el día 17 de Julio.
- La de Navidad el 22 de Diciembre.
- La de Octubre, a partir del 1 de Noviembre de 2.002, de forma prorrateada mensualmente.

ART. 15.- PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS.-En conceptos de participación en beneficios, todo el personal de las Empresas percibirá una gratificación en cuantía igual al importe de una mensualidad (salario base + antigüedad). Dicha participación deberá hacerse efectiva antes del 1 de Abril.



ART. 16.- PRODUCTIVIDAD.-En cada empresa, se establecerán sistemas de productividad para el incremento de la misma, reglándola de acuerdo con las características de cada zona o empresa, en trabajo normal o en igualdad de condiciones. Se fijará como rendimiento mínimo en cuanto al reparto el promedio de botellas repartidas durante los doce últimos meses en cada una de las zonas y las botellas que excedan de estos promedios se primarán en la forma y cuantía que se establezca, las especificaciones establecidas por las Empresas que no sean aceptadas por su personal serán sometidas a la resolución de la Comisión Mixta creada para la interpretación de este Convenio.

ART.16-BIS.- INCENTIVOS.- Aquellas empresas del sector que se dediquen a la actividad de distribución y venta de nuevos productos (cerveza, leche, agua, etc.), podrán adquirir el compromiso de incentivar la venta y reparto de dichos productos a los repartidores y repartidores de los mismos, teniendo en cuenta, entre otros, los siguientes parámetros:

- A) El sistema de incentivos será el que se acuerde en cada empresa.
- B) El repartidor/ra-vendedor/ra se obliga a realizar cualquier tipo de formación relacionada con la venta y distribución de los nuevos productos.
- C) Es imprescindible que el empleado o empleada demuestre la predisposición a la venta (entrega publicitaria, información a clientes nuevos, interés de los nuevos productos, etc.).
- D) El cobro del incentivo será a mes vencido, con el fin de poder realizar el cálculo del mismo.

CAPITULO IV DEVENGOS EXTRASALARIALES

ART. 17.-QUEBRANTO DE MONEDA.- Se fija para el año 2025 en importe de 141,85 € mensuales. Para los años 2026 y 2027 el valor del quebranto se actualizará e incrementará en los términos establecidos en los apartados a) y b) del artículo 10 del presente convenio colectivo.

ART. 18.-PLUS DE TRANSPORTE.- Se fija el plus de transporte por igual a todas las categorías, para el año 2025 en 1,72 € diario. Para los años 2026 y 2027 el valor del plus transporte se actualizará e incrementará en los términos establecidos en los apartados a) y b) del artículo 10 del presente convenio colectivo.

ART. 19.- Durante el año 2025, si por necesidad de servicio, algún trabajador o trabajadora hubiera de trasladarse en comisión o viaje de la localidad en que habitualmente tenga su destino, su residencia y lugar en que normalmente efectúa su trabajo, la Empresa le abonará durante la vigencia del presente convenio los gastos de locomoción y dietas, los importes siguientes:

- 1. Comida/Cena. 10,37 Euros.
- 2. Desayuno. 5,16 Euros.

Cuando la comisión de servicio o viaje, tenga una duración inferior a quince días, las dietas señaladas vendrán incrementadas en un 10%.

Entre el día 16 y 30, ambos inclusive, las dietas se liquidarán por su valor señalado en la tabla. Si el viaje excediera de 30 días, los días de exceso se liquidarán con un 10% de descuento. A estos efectos se extenderá como duración del viaje o comisión el tiempo que media entre la salida del lugar del destino empleado y su regreso al mismo.

Tanto los conductores/ras y ayudantes como mozos/as de reparto en ruta en atención a su especial cometido, que en ocasiones les obliga a efectuar la comida durante el trayecto de la misma, percibirán la cantidad que la Ley determina por día que, su jornada de trabajo les impida llegar a casa entre las 14 y 16 horas.

Se considerarán en ruta cuando salgan a suministrar fuera de la zona de demarcación de la distribución en que están prestando servicio. Asimismo; tendrán derecho a la percepción de la dieta para comida/cena, el personal de almacén, siempre que el trabajo les impida llegar a su casa entre las 14 y 16 horas.

CAPITULO V JORNADA, HORARIO Y VACACIONES

ART. 20.-JORNADA Y HORARIO.- La jornada máxima anual de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será de 1.792 horas, teniendo en cuenta en su distribución horaria 36 sábados libres para los años 2026 y 2027, para cada persona trabajadora y una jornada continuada durante 5 meses.

No obstante lo anterior, cada empresa podrá establecer otra distribución de la jornada, según las necesidades de la zona de actuación de común acuerdo con los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras o con los trabajadores y las trabajadoras directamente, si no existiesen tales representantes.

Las empresas fijarán conjuntamente con los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras el calendario laboral del año en curso, a partir de su publicación oficial, el cual contemplará la jornada diaria, semanal, descansos, vacaciones, etc...

Los horarios deberán remitirse en el plazo de 30 días de la firma del presente acuerdo, a la Comisión Mixta para su conocimiento y su posterior seguimiento.

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año 179 horas de la jornada de trabajo.

Dicha jornada deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el personal deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

ART. 21.-VACACIONES.-Cada trabajador y trabajadora tiene derecho cada año a un periodo no sustituible por compensación económica de vacaciones retribuidas con arreglo a Salario Base, más Antigüedad, más Quebranto de Moneda de 30 días naturales, asimismo se integrará el 25% del salario base si el trabajador presta menos en diez meses de los doce meses citados, en cuyo caso se obtendrá el promedio percibido que se integrará asimismo como retribución de vacaciones.

Los trabajadores/as percibirán las vacaciones retribuidas en la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar trabajando en la misma empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 (TRET) se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha



distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural que correspondan.
En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que correspondan, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

CAPITULO VI DISPOSICIONES VARIAS

ART. 22.- SALUD LABORAL Y RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.-

A).- SALUD LABORAL. Las empresas y sus trabajadores/as se someterán a la Evaluación de Riesgos y a las medidas preventivas adoptadas en evitación de riesgos.

Cumpliendo dicha evaluación las disposiciones mínimas en las siguientes materias:

- 1.- La manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular Dorsolumbares para los trabajadores, se sujetarán a las Disposiciones Mínimas previstas en el Real Decreto 487/97.
- 2.- En materia de utilización por parte de los trabajadores de los equipos de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1215/97.

Art. 22 bis. ACTUACIONES EN MATERIA DE SALUD LABORAL.

A) ESTRÉS TÉRMICO.

Al efecto de conocer la magnitud de los riesgos vinculados a las altas temperaturas, es imprescindible un conocimiento del riesgo al efecto de planificar medidas preventivas que puedan mitigar o eliminar los riesgos laborales vinculados a las temperaturas extremas.

A tal efecto, aquellas empresas donde se superen los límites máximos de temperaturas establecidas en el Anexo III del RD 486/97, deberán evaluar el riesgo de estrés térmico mediante alguna de las metodologías establecidas en el Art. 5.3 del RD 39/1997, de Servicios de Prevención.

Si como resultado de dicha evaluación se detectase la necesidad de adoptar medidas, estas serán objeto de debate en el seno de la empresa con la participación de la RLPT, integrando las mismas en la planificación preventiva de la empresa y anteponiendo, siempre que sea posible, medidas de carácter colectivo sobre las individuales.

Asimismo, cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas. Entre dichas medidas, se podrán adoptar las siguientes:

- a) Poner a disposición de las personas trabajadoras cremas solares de factor de protección 50 o superior.
- b) Se garantizará el suministro de agua potable y fresca y/o bebidas isotónicas.
- c) Se formará a las personas trabajadoras incluyendo el apartado de primeros auxilios y medidas de emergencia en caso de golpe de calor.
- d) Se dará especial protección a aquellas personas declaradas especialmente sensibles frente al calor en los términos establecidos en el Art. 25 Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.
- e) Elaboración de protocolos de actuación frente al calor donde se podrán considerar entre otras cuestiones la programación de pausas y descansos en áreas de sombra, prioritariamente aisladas y con posibilidad de protección como la posible rotación del personal a lugares/tajos de menor exposición.

En el supuesto en el que se emita por la Agencia Estatal de Meteorología o el órgano autonómico correspondiente, un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo por calor, y las medidas preventivas adoptadas no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista. A tal efecto, la RLPT, podrá proponer la adaptación de horarios y planificación de trabajos evitando las actividades de mayor carga física y/o las horas de mayor exposición al riesgo.

B) PROTOCOLOS DE EMERGENCIAS FRENTE A FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS.

En el actual contexto de cambio climático se hace imprescindible que en las empresas existan medidas preventivas y procedimientos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de las personas trabajadoras ante potenciales fenómenos meteorológicos adversos. A tal efecto, las partes firmantes acuerdan:

Las empresas elaborarán, con la participación de los delegados de prevención, procedimientos de actuación frente a fenómenos meteorológicos adversos que establezcan las actuaciones a realizar frente a las alertas emitidas por la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) o el órgano autonómico correspondiente. Estos procedimientos contendrán como mínimo los siguientes extremos:

- a) Actuación concretas a realizar en caso de alertas amarillas, naranjas y rojas emitidas por AEMET y adaptadas a las condiciones específicas de la actividad, los lugares de trabajo y diferenciando expresamente las actuaciones a realizar en las actividades de reparto de las que pudiesen implementarse en el centro de trabajo.
- b) Medidas preventivas y de protección específicas para estas situaciones que se integrarán en la planificación preventiva de la empresa.
- c) Mecanismos de comunicación para la paralización de actividades en caso de emisión por parte de las autoridades de restricciones a los desplazamientos o situaciones análogas que impidan el desarrollo de la actividad en condiciones de seguras.
- d) Estos procedimientos se integrarán en los planes de emergencia existentes en las empresas.



De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, las medidas anteriores se elaborarán con la participación de los y las delegadas de prevención y se informarán a la plantilla de su contenido, siempre teniendo en cuenta la actividad esencial que supone la actividad principal de las empresas afectadas por el presente convenio (suministro de energía a los hogares y empresas).

- Las condiciones ambientales y de iluminación, en los lugares de trabajo, se ajustarán a lo previsto en el Real Decreto 486/97.

Respecto a este extremo, les será de aplicación todas aquellas normas reglamentarias que en el ámbito de prevención de riesgos deban implementarse en la actividad productiva.

B).- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS. El empresario debe garantizar la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores y trabajadoras a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo.

La vigilancia de la salud estará sometida a los protocolos específicos en función del riesgo específico que la evaluación de riesgos determine para su puesto de trabajo.

Dicha materia, así como la información y formación a los trabajadores será encomendada al servicio de prevención concertado o propio de la empresa.

Los reconocimientos médicos a los trabajadores y las trabajadoras se realizarán de acuerdo a lo dispuesto en la Ley 31/95, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, el Real Decreto 39/97, de 17 de Enero, que desarrolla el Reglamento de los Servicios de Prevención y normas concordantes. Estos reconocimientos que se realizarán dentro de cada año natural y en el caso de la mujer trabajadora, incluirán revisión ginecológica.

ART. 23.- INCAPACIDAD TEMPORAL.- En los supuestos de Incapacidad Temporal, se abonará el cien por cien de la retribución durante los primeros 150 días en el año en curso a partir de esa fecha el que otorgue la Seguridad Social.

ART. 24.-EXCEDENCIA.- Todo el personal a los que afecta el presente Convenio que tengan una antigüedad mínima de 1 año, podrán solicitar excedencia voluntaria por un plazo no superior a 5 años.

ART. 25.-LICENCIAS.-

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Dos días por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

g) [sic] Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

h) Tres días por nacimiento de hijos/as para aquellas personas trabajadoras que no cumplan los requisitos de cotización mínima establecidos para acceder a la prestación por nacimiento de hijos/as.



Salvo aquellos donde se indique lo contrario, los días de licencia o permiso serán computados en días laborables.

ART. 26.- Todo trabajador o trabajadora tendrá derecho a 2 días retribuidos de ausencia del trabajo por asuntos propios, siempre que no coincidan con principio o final de vacaciones, antes o después de festivos y en el periodo de uno de diciembre al 31 de marzo. Dicha solicitud se hará a la empresa con un periodo de antelación de 3 días y no podrá coincidir con la de otro trabajador o trabajadora.

ART. 27.- CONDICIONES MÍNIMAS.- Las condiciones pactadas son mínimas y sólo podrá dejar de percibirse cualquier mejora económica cuando el conjunto por las que rige un trabajador o trabajadora sea superior a las de este Convenio consideradas globalmente.

ART. 28.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.- Aquellas empresas o entidades que tengan concedido a su personal por pacto o costumbre situaciones o condiciones más beneficiosas a las que consignan en este Convenio, tendrán obligación de respetarlas en su totalidad, manteniendo estrictamente "ad personam" aquellas que individualmente mejoren algún trabajador o trabajadora.

ART. 29.- LIQUIDACIÓN DE SALARIOS.- La Empresa tendrá que liquidar las remuneraciones devengadas mensualmente acorde al modelo de recibo individual de salarios vigente.

ART. 30.- CONOCIMIENTO DE LAS NORMAS.- Todas las empresas quedarán obligadas a poner a disposición de toda la plantilla una copia del Convenio Colectivo para que estos conozcan todas sus obligaciones y derechos en cada local o dependencia.

ART. 31.- SALARIO HORA REAL.- El salario hora real se obtiene dividiendo la suma de las remuneraciones directas por los servicios prestados, percibidos o a percibir durante un año natural en metálico, especie o servicio (que por Ley, costumbre o Convenio se consideran como formado parte del salario) por el número total de horas que en jornada legal establecida se tenga que trabajar, una vez descontadas las pertenecientes a los días de vacaciones.

ART. 32.- En lo no regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

ART. 33.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.- Todas las mejoras pactadas, bien sean salarios, primas, premios, pluses o devengos extrasalariales, podrán ser absorbidas o compensadas por percepciones de igual naturaleza que se establezcan a través de normas reglamentos o leyes de ámbito superior.

ART. 34.- PRENDAS DE TRABAJO.- Todo el personal de la empresa recibirá dos uniformes de invierno y dos de verano, comprometiéndose las empresas a que la calidad de los uniformes sea adecuada a las necesidades de trabajo y clima. Asimismo, se facilitará calzado adecuado y guantes. Todo ello con carácter de uso obligatorio. También se dotará de carretillas a los repartidores/as en aquellas zonas de reparto cuyas características así lo requieran y sea necesario su uso. Las prendas o uniforme de verano e invierno, deberán solicitarse por las empresas a sus proveedores antes del 15 de Abril y de Septiembre respectivamente, con la finalidad de que su distribución se realice en época adecuada.

ART. 35.- EQUIPOS, UTILAJES Y MATERIALES ASIGNADOS.- El personal velará celosamente por el cuidado de maquinarias, vehículos, herramientas puestas a su disposición, comunicando inmediatamente cualquier incidencia que se produzca en las mismas.

Los vehículos se consideran herramientas por tanto es obligación de todos y todas las empleadas informar del estado en que se encuentren los vehículos para garantizar su adecuada utilización.

ART. 36.- PUNTUALIDAD Y DISCIPLINA.- El personal deberá cumplir con los horarios establecidos, desempeñando su cometido profesional cumpliendo celosamente las ordenes, normas e instrucciones que reciba de sus superiores y colaborará con ellos sin reserva alguna en el trabajo.

ART. 37.- RELACIONES CON EL PÚBLICO.- El personal tiene la obligación de guardar la máxima cortesía, corrección y consideración con los y las clientes y público en general, oyendo atentamente sus observaciones y reclamaciones, de las que dará traslado a la dirección de la empresa.

CAPITULO VII ACCION SINDICAL

ART. 38.- En las empresas o centro de trabajo se pondrá a disposición de los y las representantes de los sindicatos en ella y delegados y delegadas de personal un local adecuado para que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y con sus representados y representadas.

ART. 39.- Las empresas pondrán a disposición de los y las representantes de los sindicatos en ella y delegados y delegadas de personal un tablón de anuncios de superficie para comunicación fácil con los trabajadores y las trabajadoras y para fijar información de contenido laboral o interés en la empresa.

ART. 40.- Se reconoce las secciones sindicales en la empresa. Las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores y las trabajadoras el importe de la cuota sindical. Para ello, el trabajador o la trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o Libreta de la Caja de Ahorros o Entidad Bancaria a la que debe ser transferida dicha cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrato, durante periodos de un año. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la Empresa si la hubiera.

ART. 41.- Cualquier trabajador o trabajadora designada para las deliberaciones de un Convenio Colectivo del Sector dispondrá, con



cargo a la empresa, del tiempo necesario para el desempeño de esta responsabilidad._

ART. 42.- Las empresas notificarán a los Delegados y Delegadas de Personal o Miembros del Comité de Empresa, las imposiciones de sanciones por falta leve. En el supuesto de falta grave o muy grave, antes de imponer la sanción oír a los citados Delegados y Delegadas de Personal o Comité de Empresa.

ART. 43.- Todos los trabajadores y las trabajadoras que ostenten cargos sindicales representativos estarán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a facilidades para el desempeño de su cargo.

ART. 44.- Los Delegados y Delegadas de Personal o Miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a utilizar para su función cinco horas mensuales retribuidas más que las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. Así mismo, disfrutarán de las facilidades necesarias para el desempeño de su cargo y percibirán íntegramente durante estas ausencias los devengos que les hubieran correspondido de estar en su puesto de trabajo. Del mismo modo tendrán las competencias y facultades establecidas en el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Los Delegados y Delegadas de Personal o miembros del Comité de Empresa, podrán acumular anualmente las horas de crédito sindical en uno o varios de los mismos dentro de la empresa, previa conformidad de los mismos notificada a la dirección de la empresa.

ART. 45.- Los Delegados y las Delegadas y Comité de Empresa tendrán acceso a los libros de contabilidad de aquella en el caso de reestructuración de plantilla o crisis, pudiendo estar asesorados por técnicos/as titulados/as colegiados/as en dicho material. Las empresas facilitarán a los Delegados y Delegadas de Personal o Miembros del Comité de Empresa una copia del TC1 y TC2.

ART. 46.- Fuera de horas de trabajo podrán celebrarse en el centro de trabajo de las empresas asambleas de los y las trabajadoras de la empresa, responsabilizándose los Delegados y Delegadas de los posibles desperfectos que pudieran ocasionarse, así como de dar conocimiento a la empresa previamente del Orden del día.

ART. 47.- DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN.- La designación de los Delegados o Delegadas de Prevención, a que hace referencia la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, será realizada por los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras de entre la totalidad de la plantilla, los cuales, para la realización de sus funciones, dispondrán de crédito horario propio de horas mensuales retribuidas, conforme a la escala prevista en la letra e) del art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VIII GARANTIAS, MANTENIMIENTO DE PUESTO DE TRABAJO

ARTÍCULO. 48.- RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR.- La privación del permiso de conducir al trabajador o trabajadora por la autoridad judicial y conduciendo vehículo de la empresa, y siempre que no sea imputable al mismo, no impedirá que en ese periodo siga percibiendo el salario que tenga asignado por su categoría debiendo la empresa ocuparlo en otro trabajo según las necesidades de servicio, sin perjuicio de que perciba los incrementos que pudiera corresponderles por el nuevo trabajo asignado.

La privación del carnet de conducir, siempre que no haya la mínima duda de que la causa de dicha privación es imputable al trabajador o trabajadora, generará la suspensión del contrato de trabajo, que será no retribuida ni computable a ningún efecto, durante el tiempo de privación del mismo.

ART. 49 CARNET A.D.R y CAP.- La empresa tiene la obligación de impartir la formación necesaria para que el personal adecuen la misma a su puesto de trabajo y específicamente los cursos sobre mantenimiento y obtención del A.D.R. Será responsabilidad del trabajador o trabajadora el mantener en vigor el carnet del A.D.R.y CAP.

ART. 50.- No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador o trabajadora si éste/a es absuelto/a de los cargos que se le hubieran imputado.

CAPITULO IX

ART.51.- CLAUSULA DE FIDELIZACIÓN O INDEMNIZACIÓN EXTRAORDINARIA POR EXTINCIÓN DEL CONTRATO.

A).- La persona que al cumplir los sesenta y cinco años cause baja voluntaria, tendrá derecho por una sola vez, a una indemnización, de acuerdo con lo siguiente:

- 1.- Siempre que hubiese prestado servicios en la empresa como mínimo 20 años: una mensualidad.
- 2.- Siempre que hubiese prestado servicios en la empresa entre 15 y 19 años: . 3/4 partes de una mensualidad.
- 3.- Siempre que hubiese prestado servicios en la empresa entre 10 y 14 años: 1/2 parte de una mensualidad.

B).- La persona que tenga cumplidos entre sesenta y sesenta y tres años, reúna el requisito de tener 10 años de antigüedad en la empresa como mínimo y cause baja voluntaria, tendrá derecho a una indemnización, de acuerdo con la siguiente escala de edades:

Edad	año 2025
60 años	6.330,15 €
61 años	4.745,36 €
62 años	3.172,00 €
63 años	1.585,14 €

ART. 52.- JUBILACIÓN PARCIAL.- Cuando se cumplan los requisitos legales para que el trabajador acceda a la jubilación parcial en los términos expresados en el artículo 215 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (L.G.S.S.), las empresas atenderán la petición de todos aquellos trabajadores que manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la misma; por lo que respecta a los supuestos contemplados en el apartado 2 del citado artículo 215 de la L.G.S.S., estará condicionada la petición del trabajador a las siguientes circunstancias:



- Se supedita a la existencia y disposición de trabajador con la cualificación adecuada para sustituir al que se jubila parcialmente. Cualificación necesaria del relevista tanto para el puesto de trabajo de la persona que se jubila parcialmente o de diferente categoría/puesto de trabajo.
- Necesidad, para su concesión, que entre empresa y trabajador se llegue a un acuerdo escrito previo por lo que respecta a la forma en la que trabajará el porcentaje de jornada que se mantiene, pudiéndose pactar la acumulación del tiempo de trabajo del empleado en una determinada época del año.

CAPITULO X:
FALTAS Y SANCIONES.

ART. 53.- FALTAS.- Los trabajadores o las trabajadoras podrán ser sancionados o sancionadas por la Dirección de las Empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen seguidamente. Toda falta cometida por un trabajador o trabajadora se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave o muy grave.

A) Faltas Leves: Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

- 1º.- La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
- 2º.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3º.- El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros y compañeras de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- 4º.- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5º.- Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa. 6º.- No atender al público con la atención y diligencias debidas.
- 7º.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 8º.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa, Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas grave o muy grave.
- 9º.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada

B) FALTAS GRAVES Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

- 1º.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
- 2º.- Ausencias sin causa justificada por dos días durante un período de treinta días.
- 3º.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos, se considera como falta muy grave.
- 4º.- Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo. 5º.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 6º.- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- 7º.- Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, fichando, contestando o firmando por él o por ella. 8º.- Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- 9º.- La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador o trabajadora, para sus compañeros o compañeras o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- 10º.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
- 11º.- La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
- 12º.- La pérdida del A.D.R. y/o CAP por negligencia del trabajador o de la trabajadora.
- 13º.- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

C/ FALTAS MUY GRAVES: Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

- 1º.- Más de diez faltas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
- 2º.- Ausencias sin causa justificada por más de tres días durante un período de treinta días.
- 3º.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros y compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- 4º.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- 5º.- La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los tribunales de justicia.
- 6º.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros y compañeras de trabajo.
- 7º.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
- 8º.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los y las jefes o sus familiares, así como a los compañeros, compañeras y subordinados, subordinadas.
- 9º.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- 10º.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- 11º.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
- 12º.- El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros o compañeras de trabajo.
- 13º.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- 14º.- El abuso de autoridad por parte de los jefes y las jefas será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo



pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

ART. 54.- SANCIONES.- Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

- Amonestación de forma verbal o por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

C) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis hasta sesenta días.
- La rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

ART. 55.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.- Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador o trabajadora, y de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado o la trabajadora afectada. La tramitación de este expediente consistirá en que la empresa notifique a la persona afectada las faltas que se le imputan y la sanción que en base a las mismas pudiera serle impuesta, a fin de que en el plazo de dos días haga las alegaciones que crea conveniente. Transcurrido dicho plazo y haya o no formulado la persona las correspondientes alegaciones podrá la empresa notificar la imposición de la sanción a que en su caso haya lugar o el archivo del expediente.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los y las representantes de los trabajadores y las trabajadoras, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

ART. 56.- PRESCRIPCION DE FALTAS.- La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

ART. 57.- GRADUACION DE FALTAS.- A los efectos de graduación de faltas no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la comunicación de la última falta:

- Faltas Leves: tres meses.
- Faltas Graves: seis meses.
- Faltas muy Graves: un año.

CAPITULO X:

IGUALDAD EN EL TRABAJO Y NO DISCRIMINACIÓN.

ART. 58.- FOMENTO DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo y las empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias.

ART. 59.- IGUALDAD EN EL TRABAJO.

Se respetará el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, así como la no discriminación por cuestiones de raza, condiciones sociales, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato o a cualquier otra condición, abono de salarios, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencias y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al trabajo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Fechas de abono de salarios.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente Laboral exento de acoso sexual

DISPOSICIONES FINALES

ART. 60.- Se establece como salario mínimo de Convenio para todo el personal mayor de 18 años, el correspondiente a la categoría de peón.

ART. 61.- Durante la vigencia del presente Convenio, subsiste la obligación de las empresas de tener formalizada con una entidad aseguradora, una póliza que afecte a cada uno de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, que garantice al beneficiario la cantidad de 15.368,98 euros, en los supuestos de fallecimiento, Incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, derivadas de contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional), y la cantidad de 8.000,00 euros, en caso de Incapacidad permanente total derivadas de contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional).

ART. 62.- FORMACION CONTINUA.- Habida cuenta de que la Formación Profesional representa uno de los ejes para asegurar el futuro de las empresas y las posibilidades de promoción económica y social de las plantillas que en ellas trabajan, ambas partes convienen llevar a cabo una acción conjunta de fomento y desarrollo de la Formación Profesional en el sentido más amplio del



término, procurando que la misma sea una actividad reconocida social y políticamente y, en consecuencia disponga de los mejores recursos humanos y materiales.

Consecuentemente, las Organizaciones firmantes del presente Convenio se adhieren al Acuerdo de Formación Profesional Continua, suscrito por las Confederaciones Empresariales y Sindicales.

Las empresas estudiarán conjuntamente con la Representación de los Trabajadores y Trabajadoras los planes de Formación que piensan aplicar, las características de los mismos así como el personal que deban asistir a los cursos que se organicen. De dichas reuniones se levanta acta sucinta para su traslado al Comité Paritario de Formación.

Dicho Comité está compuesto por tres miembros de la representación empresarial y tres por la representación sindical, el cual tendrá como objetivo el estudio de las necesidades de Formación en el sector, la propuesta de cursos y su posible gestión.

ART. 63.- INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PREVISTAS EN EL PRESENTE CONVENIO:

Lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, obliga a todas las empresas y trabajadores y trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y las representación de los trabajadores y las trabajadoras legitimadas para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1 Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos en art. 41.4 del citado texto, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que se encuentren desarrolladas o pactadas en el mismo y que afecte a alguna de las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representante legal de los trabajadores y trabajadoras, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

Cuando el periodo de consulta finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas referidas anteriormente, 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 prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo con el voto favorable de la mayoría de sus miembros, las partes podrán acudir a la mediación del Tribunal de Arbitraje Laboral (VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana - Suscrito el 8 de febrero de 2023. DOGV núm. 9558/21.03.2023) si así lo hacen constar previamente a la comisión paritaria del convenio, quien en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver, remitirá las actuaciones y documentación correspondiente al T.A.L. También podrán someterse a un arbitraje vinculante del T.A.L., siempre que así lo acuerden las dos partes, teniendo el laudo arbitral la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados en el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado las discrepancias, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias al T.A.L.

La decisión de este órgano habrá de dictarse en el plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Conforme dispone el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, las modificaciones de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo deberán realizarse conforme a lo establecido en el presente artículo.

ART. 64.- COMISION MIXTA.-

La comisión Paritaria se reunirá cuando lo solicite alguna de las organizaciones firmantes del presente Convenio, en el plazo máximo de una semana desde la solicitud.

Las funciones específicas de la Comisión Mixta del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de



su cumplimiento, serán las siguientes:

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.
- b) Resolución de las discrepancias durante el periodo de consultas a que se hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo a que hace referencia el apartado 6 del Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales (mediación y/o el laudo arbitral) o ante el órgano judicial competente.
- e) La conciliación facultativa que se solicite en problemas o controversias de carácter individual cuando las partes se sometan expresamente.

El procedimiento de resolución en las materias encomendadas será sumario; presentada la petición en unión de cuanta documentación considere aportar el peticionario, se reunirá en el plazo improrrogable de 7 días la Comisión para solucionar los derechos objeto de controversia, pudiendo la Comisión Paritaria emplazar a las partes para que aleguen lo que a su derecho convenga y se adoptará por mayoría de los miembros de la Comisión la decisión pertinente en un plazo no superior a 7 días hábiles seguidos del anterior plazo indicado, siendo vinculante a todos los efectos, para el supuesto de no alcanzarse el acuerdo por mayoría de sus miembros, se dará traslado en un plazo no superior a seis días a contar de la disconformidad al Tribunal de Arbitraje Laboral; entidad que asume el procedimiento de solución extrajudicial de Conflictos laborales de la Comunidad Valenciana publicado en el D.O.C.V. de fecha 9.11.2017.

En cuanto a las especialidades procedimentales referidas a los apartados b) y c) del presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 63 del presente texto.

ART. 64 BIS.-Se crea el Comité Provincial de Salud Laboral y Condiciones de Trabajo que estará formado por tres miembros de la representación empresarial y tres de la representación sindical, con las siguientes funciones: Elaboración de Planes de Prevención y de medidas generales en el sector; recepción de iniciativas, acuerdos, etc., que pueda haber en el seno de las empresas; colaboración y ayuda en las iniciativas que puedan darse en el seno de las empresas, así como mediación, en su caso.

ART. 65.-La Comisión Mixta Paritaria la componen tres Vocales elegidos y elegidas de entre la representación empresarial y tres elegidos y elegidas entre la representación sindical.

ART. 66.-Las empresas y trabajadores y trabajadoras darán conocimiento a la Comisión Mixta de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del Convenio, para que esta emita dictamen o actúe de la forma reglamentariamente prevista.

ART. 67.- SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS.- Para la solución de dichos conflictos ambas partes se someten expresamente al VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (Suscrito el 8 de febrero de 2023. DOGV núm. 9558/21.03.2023)

ART. 68.-El presente Convenio se suscribe de una parte por las representaciones de las Federaciones INDUSTRIA CC.OO. y FICA-U.G.T., y de otra por la representación de la Asociación Provincial de Empresas Distribuidoras de G.L.P.



ANEXO I -

Tablas salariales 2024 DEFINITIVAS.

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 10.b) del Convenio Colectivo de convenio colectivo sectorial de Agencias Distribuidoras Oficiales de Repsol Butano, SA, y de otras empresas de GLP para los años 2021-2024 y conocido el IPC definitivo de dicho año procede efectuar la actualización de las tablas 2024, incrementando dichos valores en un 0,9%, siendo estos los salarios de referencia para el cálculo de las tablas salariales iniciales de 2025.

JEFE PERSONAL	2.276,87 €
CONTABLE	1.576,99 €
OFICIAL 1ª	1.424,34 €
OFICIAL 2ª	1.242,79 €
TELEFONISTA(*)	1.036,00 €
AUXILIAR (*)	1.036,00 €
ENCARGADO ALMACEN	1.515,70 €
CONDUCTOR VEHÍCULO PESADO	1.363,49 €
CONDUCTOR CAMION	1.272,10 €
PROFESIONAL OFICIOS AUXILIARES	1.272,10 €
CONDUCTOR REPARTO 1ª	1.272,10 €
CONDUCTOR REPARTO 2ª	1.211,27 €
AYUDANTE CONDUCTOR CON CARNET	1.180,79 €
MOZO REPARTO (*)	1.036,00 €
MECÁNICO	1.242,79 €
CONDUCTOR CARRETILLA	1.211,27 €
VIGILANTE (*)	1.036,00 €
PEON (*)	1.036,00 €
PERSONAL LIMPIEZA (*)	1.036,00 €

(*) SMI

OTROS CONCEPTOS DEL CONVENIO

QUEBRANTO DE MONERA	137,46 €
PLUS DE TRANSPORTE	1,66 €
DIETAS	
COMIDA	10,05 €
DESAYUNO	5,00 €

CONCEPTOS DEL ARTÍCULO 51.B) DEL CONVENIO

60 años	6.133,87 €
61 años	4.598,22 €
62 años	3.073,65 €
63 años	1.535,98 €



Tablas salariales 2025

CATEGORÍAS	año 2025
JEFE/A DE PERSONAL	2.349,73 €
CONTABLE	1.627,45 €
OFICIAL DE 1ª	1.469,92 €
OFICIAL DE 2ª	1.282,55 €
TELEFONISTA	1.069,15 €
AUXILIAR	1.069,15 €
ENCARGADO/A ALMACEN	1.564,20 €
CONDUCTOR/A VEHICULO PESADO	1.407,12 €
CONDUCTOR DE CAMION	1.312,80 €
PROFESIONAL OFICIOS AUXILIARES	1.312,80 €
CONDUCTOR/A REPARTO 1ª	1.312,80 €
CONDUCTOR/A REPARTO 2ª	1.250,04 €
AYUDANTE CONDUCTOR/A CON CARNET	1.218,58 €
MOZO/A DE REPARTO	1.069,15 €
MECANICOS/AS	1.282,55 €
CONDUCTOR/A DE CARRETILLA	1.250,04 €
VIGILANTE	1.069,15 €
PEON/A	1.069,15 €
PERSONAL DE LIMPIEZA	1.069,15 €

OTROS CONCEPTOS DEL CONVENIO

QUEBRANTO DE MONERA	141,85 €
PLUS DE TRANSPORTE	1,72 €
DIETAS	
COMIDA	10,37 €
DESAYUNO	5,16 €

CONCEPTOS DEL ARTÍCULO 51.B) DEL CONVENIO

Edad	año 2025
60 años	6.330,15 €
61 años	4.745,36 €
62 años	3.172,00 €
63 años	1.585,14 €



ANEXO II
Medidas planificadas para la igualdad efectiva e inclusión de las personas LGTBI.

Preámbulo.

Las partes negociadoras consideran que los Derechos Humanos son una premisa fundamental. El respeto a la diversidad y el reconocimiento de la igualdad y no discriminación por razón de raza, religión, creencia, sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales, se constituyen en eje central de actuación, de carácter transversal y vertebrador de la estrategia de diversidad e igualdad.

Marco legal.

En congruencia con lo anterior, y de conformidad con lo establecido en el artículo 15 Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, desarrollada por el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre (BOE de 9 de octubre de 2024), en el presente documento se recogen, de forma articulada, el conjunto planificado de medidas que se acuerdan y establecen, fijando los mecanismos necesarios para promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante LGTBI), protegiendo la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI.

Partes intervinientes.

Las citadas medidas, que se describen a continuación, han sido acordadas a través de la negociación colectiva, con la representación legal de las personas trabajadoras, tal y como prevé el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (BOE de 1 de marzo de 2023) y los artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 1026/2024, que desarrolla la citada ley. En la citada negociación de las medidas planificadas se ha respetado y garantizado en todo momento la intimidad de las personas trabajadoras.

En este sentido, suscriben y firman el presente conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el sector que pasa a formar parte integrante e inseparable del presente convenio.

Objeto de las medidas.

Las presentes medidas se encuadran e incardinan dentro del marco de respeto a los derechos humanos, la diversidad, la igualdad y la no discriminación y con las mismas, se instaura e implanta en el sector al que resulta de aplicación el convenio un conjunto planificado, ordenado y transversal de medidas y recursos, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI a través de la sensibilización y formación de la plantilla, y la difusión de buenas prácticas que favorezcan e impulsen la igualdad real y efectiva.

A su vez, las empresas dispondrán de un protocolo para la erradicación de todos aquellos comportamientos que se puedan considerar constitutivos de acoso contra las personas trabajadoras, incluyendo a las personas LGTBI, promoviendo un entorno de trabajo, libre y saludable, en el que se garantiza la dignidad de la persona y su igualdad, erradicando igualmente cualquier tipo de violencia, incluida la violencia sexual.

En conclusión, las medidas se desarrollan en el marco de los siguientes ejes de actuación:

- Erradicación de cualquier tipo de discriminación.
- Compromiso de contribuir a la integración plena de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- Sensibilización de la plantilla y difusión de las medidas acordadas: La sensibilización de la plantilla en esta materia es una medida esencial. Por ello, hacemos público nuestro compromiso con la igualdad real y efectiva, así como con la no discriminación de las personas trabajadoras, con independencia de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Ámbito de aplicación.

Ámbito subjetivo o personal: Las presentes medidas planificadas serán de aplicación obligatoria para todas las empresas del sector comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio y todas las personas trabajadoras a las que les resulta de aplicación el presente convenio colectivo.

Igualmente, en caso de que se contratase con Empresas de Trabajo Temporal, serán aplicables estas medidas planificadas a las personas trabajadoras cedidas por dichas empresas de trabajo temporal, durante el periodo de prestación de servicios, según lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

Ámbito territorial: Las medidas planificadas acordadas se aplicarán de acuerdo al ámbito de territorial del convenio, esto es, en la provincia de Valencia.

Ámbito temporal o vigencia: Las medidas planificadas acordadas tendrán la misma vigencia que este convenio. Su entrada en vigor se producirá desde la fecha de firma del presente acuerdo, surtiendo plenos efectos desde esa fecha.

Evaluación y revisión de medidas planificadas: La Comisión Paritaria del Convenio de Agencias Distribuidoras Oficiales de Repsol Butano SA y de otras empresas de GLP Envasado de la provincia de Valencia será la responsable de la evaluación y revisión de las medidas establecidas en el presente documento, cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales, entre otras causas, por posibles modificaciones legales o bien cuando esta falta de adecuación sea resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

A continuación, se establecen las siguientes medidas planificadas y acordadas para alcanzar la consecución del objetivo de igualdad real y efectiva de las personas trabajadoras LGTBI, Glosario de términos y definiciones así como protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, con la siguiente redacción:

Medidas planificadas acordadas

Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Se garantizará la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI en todas las condiciones de trabajo, que se aplicarán atendiendo siempre al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Se promoverá una cultura empresarial diversa, que incluye expresamente aquella relativa al respeto a la orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales y la eliminación de toda forma de discriminación de las personas LGTBI.



Segundo. Acceso al empleo.

En los procesos de selección de personal y contratación, se garantizará la igualdad real y efectiva entre todas las personas candidatas, con independencia de su identidad, u orientación sexual expresión de género o características sexuales.

Para ello, se establecen las siguientes medidas:

Se garantizará que los procesos de acceso, selección y contratación no contienen elementos discriminatorios por ningún motivo, cumpliendo con el principio de igualdad de trato y de oportunidades, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Todas las ofertas de empleo que se publiquen se redactarán en lenguaje inclusivo y con los requisitos necesarios para el puesto de trabajo, poniendo de manifiesto el compromiso de la empresa con la diversidad y la igualdad de oportunidades de todas las personas, con independencia de su sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Las personas que participen en los procesos de selección dispondrán de la formación adecuada, para evitar cualquier sesgo o estereotipo de género, orientación o identidad sexual o características sexuales, y realizarán las entrevistas omitiendo las circunstancias personales o familiares de las personas entrevistadas no relevantes para el proceso de selección.

Tercero. Clasificación y promoción profesional.

Se garantizará la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras LGTBI en el desarrollo profesional y la promoción, para los que se atenderá a criterios objetivos.

Asimismo, se garantizará que el ejercicio de la corresponsabilidad y la conciliación personal y familiar no sea un impedimento para el desarrollo profesional de ninguna persona trabajadora, con independencia de su orientación, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Las empresas garantizarán la inexistencia total de discriminación en los procesos de promoción profesional de las personas trabajadoras, asegurando la no discriminación a las personas LGTBI para garantizar el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.

En la formación que se imparta se tendrá en cuenta de forma transversal el principio de Igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI, obligándose las empresas a:

Sensibilizar y formar en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI, a todas aquellas personas que intervienen en el proceso de selección y contratación.

Incorporar en el Plan de Formación acciones formativas dirigidas a toda la plantilla, incluyendo los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personas y recursos humanos en las que se tenga en cuenta, de forma transversal, la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI.

Informar y difundir entre toda la plantilla sobre el conjunto de estas medidas planificadas LGTBI.

Realizar acciones o jornadas de sensibilización a la plantilla, en materias tales como el protocolo de prevención del acoso; entornos libres de discriminación e inclusivos, igualdad de trato y no discriminación.

Fomentar la utilización de lenguaje e imágenes inclusivas en las comunicaciones de la empresa.

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se impartirá formación específica a fin de favorecer ambientes de trabajo seguros e inclusivos, con el fin de prevenir situaciones de acoso y violencia en el trabajo.

Las empresas dispondrán de un protocolo para la prevención del acoso en el que expresamente se incluya la prohibición de discriminación por causa de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, dando cumplimiento a lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI. Esta obligación se entenderá cumplida cuando la empresa cuente con un Protocolo general contra el acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.

Las empresas deberán informar a toda la plantilla sobre el protocolo para la prevención del acoso, así como sobre el procedimiento de presentación de la denuncia o queja.

Sexto. Permisos y beneficios sociales.

Se garantizará el pleno respeto a la diversidad familiar, así como la igualdad en el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos reconocidos legal o convencionalmente, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, incluidas las personas trans.

Las empresas deberán atender a la realidad de las familias diversas, es decir, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el disfrute de los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, con especial atención a las personas TRANS.

Séptimo. Régimen disciplinario.

No se tolerarán en ningún caso comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

En caso de producirse dichos comportamientos, se aplicará el régimen disciplinario según lo previsto y regulado en el presente convenio colectivo.

Para ello, se incluyen en el régimen disciplinario del convenio como faltas muy graves, las siguientes:

Las ofensas o faltas graves de respeto por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Acciones, manifestaciones o comportamientos que degraden, humillen, ofendan o ridiculicen a integrantes del colectivo LGTBI.

Cláusula de confidencialidad.

Dada la naturaleza y especial protección que tienen los datos relativos a la identidad u orientación sexual y expresión de género, las empresas tratarán dichos datos con la máxima confidencialidad y sigilo, extremando el rigor y la prudencia en el tratamiento y gestión de dichos datos, usándolos exclusivamente para aquellas cuestiones en las que sea imprescindible hacerlo.

Todas las personas que participen en la gestión y tratamiento de dichos datos se comprometerán a tratar con confidencialidad la citada información.



ANEXO III

Protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales

Ámbito de aplicación:

El presente protocolo no resulta de aplicación en aquellas empresas que ya dispongan de un protocolo general para la prevención y erradicación del acoso que incluya y proteja expresamente a las personas LGTBI, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.4 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

Las empresas de más de 50 personas trabajadoras, que no cuenten con un protocolo general frente al acoso que incluya y proteja expresamente a las personas LGTBI, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.4 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, aplicarán el presente protocolo a todas las personas que presten servicios en dichas empresas, independientemente del tipo de relación contractual (contrato de trabajo, personal puesto a disposición a través de empresas de trabajo temporal, personal subcontratado, de empresas suministradoras o proveedores) y a todas aquellas personas que acudan a los centros de trabajo de dichas empresas como candidatos en procesos de selección, clientes o visitantes.

Vigencia: El protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales a vigencia del presente protocolo de actuación será la misma que la del convenio colectivo.

Principio general de respeto a la diversidad sexual, a la igualdad efectiva y no discriminación:

Se manifiesta de forma expresa y explícita el compromiso de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de conducta o práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando terminantemente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza o cualquier forma de violencia sexual.

Principios rectores y garantías del procedimiento.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas, quedando expresa y terminantemente prohibido cualquier acto constitutivo de acoso o discriminación.

Confidencialidad y sigilo: todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información alguna sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

Celeridad, diligencia y rapidez en la incoación y resolución del procedimiento, evitando demoras indebidas.

Garantía del principio de contradicción: En la tramitación del procedimiento se garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

Principio de restitución: En caso de que el acoso realizado se hubiera concretado en un acto de represalia o discriminación que haya supuesto una modificación indebida de las condiciones laborales de la víctima; la empresa deberá restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

Cualquier persona puede presentar una queja escrita o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

Prohibición de represalias y protección a las personas denunciantes frente a posibles represalias, considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la víctima. Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas o tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso.

Plazos del procedimiento.

El plazo para instruir y resolver el procedimiento será de tres meses desde su inicio, con la presentación de la denuncia.

En el procedimiento se respetará escrupulosamente el principio de contradicción, dándose audiencia tanto a la persona denunciante como a la denunciada, posibilitando a ambas partes el que formulen alegaciones, o puedan presentar los documentos o medios de prueba que consideren oportunos.

Instrucción del procedimiento.

El procedimiento se inicia mediante denuncia presentada por la persona afectada o por quien ésta autorice, por escrito a través de correo postal o a través de cualquier medio electrónico habilitado al efecto o de las dos formas, a través del canal o responsable habilitado en la empresa incluyendo una descripción detallada de los hechos.

Una vez se reciba dicha denuncia se constituirá la comisión instructora, encargada del proceso de investigación, quien establecerá las pautas de la investigación necesaria para el entendimiento y esclarecimiento de los hechos e instrucción del procedimiento.

Las personas que formen esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación o interés directo o indirecto en el proceso concreto, no podrán intervenir en dicha comisión. En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo. Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez analizada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que se consideren procedentes para proteger a la víctima, apartándola de la persona denunciada, mientras se desarrolla el procedimiento de actuación y hasta su resolución. Dichas medidas cautelares deberán ser proporcionadas, temporales (mientras se tramite el procedimiento) y adecuadas a las circunstancias del caso y podrán consistir entre otras en la reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto de trabajo, movilidad funcional o geográfica...y se adoptarán siempre que se consideren adecuadas y necesarias en interés de la víctima.

La adopción de dichas medidas cautelares corresponderá a la empresa a propuesta de la comisión, sin que presupongan la existencia o no de la situación de acoso denunciada.

En el plazo máximo de tres meses desde que se formuló la denuncia, la comisión deberá emitir un informe que contendrá como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada en la investigación, la valoración del caso y circunstancias concurrentes, la propuesta y adopción de medidas cautelares, en su caso, y el resultado final o conclusión de la investigación en el que la comisión habrá de pronunciarse expresamente y de forma vinculante en uno de los sentidos siguientes:

Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo. Resolución del procedimiento.

En la resolución del procedimiento se adoptarán las medidas de actuación necesarias, tomando en consideración las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

En caso de que el informe de la comisión concluyera que hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.



En el caso de que el informe de la comisión concluyera que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso, se procederá a archivar la denuncia.

Glosario de términos y definiciones

El presente glosario pretende aclarar algunas definiciones, significados, términos, palabras y expresiones que tienen que ver con la Diversidad LGBTI o diversidad por orientación sexual, identidad sexual con relación al género, expresión de género y/o características sexuales, así como aquellos establecidos en el artículo 3 de la ley 4/2023, de 28 de febrero.

Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Familia LGBTI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGBTI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

LGTBifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGBTI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en la ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

