

## CONVENIOS COLECTIVOS

### Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad

*2026/06887 Anuncio de la Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad sobre la resolución que dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo de la empresa Distribuciones Juan Luna, SL. Código: 46006542012005.*

#### ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo de la empresa Distribuciones Juan Luna, SL.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 21 de mayo de 2026 en subsanación del requerimiento efectuado, 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 Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1.<sup>a</sup> del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 22 de la Orden 2/2026, de 12 de mayo, de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, por la que se desarrolla el Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad,

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.

València, 29 de mayo de 2026.—La directora territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, Silvia Olga Enguix Gadea.



## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DISTRIBUCIONES JUAN LUNA, S.L.

### Artículo 1. Partes que lo conciertan, ámbitos de aplicación y vinculación a la totalidad

1. El presente convenio se concierta entre el Comité de Empresa, en representación de los Trabajadores, y la Dirección de Distribuciones Juan Luna, S.L., en virtud de lo previsto para la legitimación en el artículo 87.1 del vigente Estatuto de los Trabajadores.
2. **Ámbito territorial:** El presente Convenio será de aplicación al centro de trabajo de la empresa Distribuciones Juan Luna, S.L. ubicado C/ Bélgica 19, Pol. Ind. Els Olivarons, 46430 Sollana. Valencia (España).
3. **Ámbito personal:** El Convenio regula las relaciones laborales de todos los trabajadores de la empresa, con excepción hecha de las exclusiones previstas en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.
4. **Ámbito temporal:** La vigencia del convenio colectivo se establece a todos los efectos por un período de tres (3) años desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre 2028.
5. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, por lo que la aplicación de sus cláusulas deberá hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas.

### Artículo 2. Denuncia y prórroga

Con tres meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia, cualquiera de las partes podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra por escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del convenio colectivo que se proponen por la parte denunciante. Denunciado el convenio, se estará para constitución de la comisión negociadora y plazos de negociación a lo previsto en el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores. Caso de no denunciarse en los términos establecidos, el convenio se prorrogará automáticamente por períodos anuales.

Durante la negociación para su renovación, las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo subsistirán en todo caso, hasta la firma de un nuevo convenio, incluso si ésta se demorase más allá de un año.

### Artículo 3. Condiciones más beneficiosas

Se respetarán "ad personam" las condiciones más beneficiosas consideradas en su conjunto y en cómputo anual que pueda tener el personal afectado por el convenio.

### Artículo 4. Compensación y absorción

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados o las mejoras que puedan introducirse, considerados en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que las fijadas en el presente convenio colectivo. Se respetará en cualquier caso lo previsto en el artículo 3 del presente convenio.



### **Artículo 5. Comisión paritaria**

Se acuerda la designación de una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo, con domicilio en la sede social de la empresa, C/ Bélgica 19, Pol. Ind. Els Olivarons, 46430 Sollana. Valencia (España)

Cada una de las partes negociadoras contará con dos miembros en la Comisión. Para la adopción de acuerdos válidos será necesario el voto favorable mayoritario de cada una de las representaciones. El Comité de Empresa escogerá a sus representantes en la Comisión entre sus miembros y con la proporcionalidad de voto que allí se pacte.

La Comisión entenderá necesariamente, y con carácter previo, del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. Si en el futuro se crearan puestos o funciones sobre los que existieran discrepancias en orden a su actividad prevalente para el encuadramiento de ésta en uno de los grupos profesionales, será igualmente competente la Comisión Paritaria para resolverlas.

### **Artículo 6. Solución extrajudicial de conflictos**

Las partes signatarias del presente Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, al no agotar las tareas encomendadas a la Comisión Paritaria las necesidades que a este respecto puedan surgir entre empresa y trabajadores. Por ello, para la solución extrajudicial de conflictos, siempre partiendo del uso voluntario de estos procedimientos, se someten a lo previsto en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana. Con carácter previo al ejercicio del derecho de huelga, las partes se comprometen a agotar los procedimientos voluntarios de solución de conflictos previstos en el presente capítulo.

### **Artículo 7. Clasificación profesional**

Los trabajadores sujetos al presente Convenio Colectivo se clasifican, en función de las exigencias profesionales, formación y contenido general de la prestación definida por el puesto de trabajo que predominantemente ocupen, en alguna de las siguientes categorías profesionales:

#### **TÉCNICOS SUPERIORES**

Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Incluye funciones de integración, coordinación y supervisión de equipos de trabajo, así como la responsabilidad completa de la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, siguiendo directrices generales emanadas de la Dirección, a la que deben rendir cuentas. Asimismo, comprende la realización de tareas técnicas de máxima complejidad y la participación en la definición de objetivos concretos en su ámbito de actuación.



Formación: Titulación universitaria o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos mediante experiencia acreditada, complementados con una experiencia dilatada en el sector y formación específica en el puesto.

Puestos orientativos: Directivos y mandos intermedios.

### **TÉCNICOS MEDIOS**

Criterios generales: Funciones que implican la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas realizadas por un conjunto de colaboradores/as.

Desempeño de tareas complejas pero homogéneas, que pueden conllevar responsabilidad de mando y que tienen un contenido intelectual o de interrelación humana, dentro de un marco de instrucciones generales de complejidad técnica.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a estudios de Bachillerato o Formación Profesional de Grado Superior, adquiridos mediante experiencia acreditada, y completados con formación específica en el puesto.

### **OFICIALES ADMINISTRATIVOS**

Criterios generales: Funciones desarrolladas con iniciativa y responsabilidad, pudiendo actuar con autonomía dentro de las tareas asignadas.

Gestión de un servicio determinado de administración y/o contabilidad, con o sin personal a su cargo. Incluye tareas de gestión documental, archivo y apoyo contable básico.

Formación: Formación reglada o experiencia profesional acreditada adecuada al puesto.

### **PRODUCCIÓN – NIVEL I**

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma de operaciones que exigen habitualmente iniciativa, responsabilidad directa sobre el trabajo desarrollado y, en su caso, coordinación o apoyo de otros trabajadores/as.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos mediante experiencia acreditada, equivalentes a Formación Profesional de Grado Medio o Superior, complementados con formación específica en el puesto.

Puestos orientativos: Responsables de turno, encargados/as de sección, mantenimiento, administrativos de producción.

### **PRODUCCIÓN – NIVEL II**

Criterios generales: Ejecución de operaciones que, aun realizándose bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, con un grado de responsabilidad limitado.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional de Grado Básico, complementados con formación específica en el puesto.



Puestos orientativos: Mozos/as, ayudantes, preparadores/as de producto, encargadas de línea.

### **PRODUCCIÓN – NIVEL III**

Criterios generales: Tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo instrucciones concretas y métodos de trabajo precisos, que exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un período de adaptación.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño profesional equivalentes a Graduado Escolar, Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional de Grado Básico.

Puestos orientativos: Envasador/a, enfardador/a, personal de limpieza.

### **Artículo 8. Período de prueba**

El ingreso de las personas trabajadoras se considerará realizado a título de prueba, con los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los siguientes grupos profesionales:

- Producción Nivel III y II: **1 mes**
- Producción Nivel I: **3 meses**
- Técnicos (medios y superiores): **6 meses**

### **Artículo 9. Jornada laboral**

1. La jornada máxima de trabajo efectivo en cómputo anual será de 1.775 horas de trabajo efectivo, para toda la vigencia del Convenio.
2. Debido a las especiales circunstancias de la industria, de las temporadas de consumo, del producto fresco, y la demanda no programada del cliente, la distribución de la jornada tendrá carácter irregular; podrá distribuirse de lunes a sábado y deberá respetar los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores.
3. Los turnos de trabajo se realizarán por rotación, con información al Comité de Empresa.
4. Flexibilidad horaria: Se establece la posibilidad de modificación de la jornada con preaviso mínimo de cinco (5) días.
5. Distribución irregular de la jornada:

Se acuerda una distribución irregular de la jornada de hasta un 10% de la jornada anual ordinaria, o el porcentaje superior que legalmente resulte aplicable, conforme a lo previsto



en el Estatuto de los Trabajadores. La distribución irregular permitirá incrementar la jornada en períodos de mayor actividad y reducirla en períodos de menor carga de trabajo.

#### Preaviso y comunicación

- La aplicación de la distribución irregular de la jornada requerirá un preaviso mínimo de cinco (5) días a la persona trabajadora afectada.
- La comunicación se realizará mediante correo electrónico corporativo o WhatsApp facilitado por la persona trabajadora a la empresa, considerándose medio válido y fehaciente a efectos de notificación.

#### Compensación y regularización de horas

- Las diferencias derivadas de la distribución irregular deberán quedar compensadas en el plazo máximo de los doce (12) meses desde que se produzcan.
- Las horas realizadas en el marco de la distribución irregular no tendrán la consideración de horas extraordinarias dentro de los límites legales.

Extinción del contrato: En caso de extinción del contrato de trabajo antes de la compensación total de las horas:

- Si existiera saldo positivo a favor de la persona trabajadora, las horas pendientes se abonarán como horas ordinarias en el finiquito.
  - Si existiera saldo negativo, podrá practicarse la correspondiente deducción en la liquidación final.
6. Durante los meses de noviembre y diciembre de cada ejercicio, la Empresa abrirá un período de negociación con el Comité de Empresa a fin de acordar el calendario laboral anual correspondiente al año siguiente.

#### Artículo 10. Vacaciones

1. Las vacaciones anuales tendrán una duración de veintidós (22) días laborables anuales para todo el personal.
2. La distribución de las vacaciones se realizará de la siguiente manera: Once (11) días laborables entre enero y junio; y Once (11) días laborables entre julio y diciembre.
3. La Dirección de la empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.
4. **Gratificación adicional por modificación de vacaciones:** En caso de modificación de las vacaciones por necesidades productivas, se abonará una gratificación de ciento cincuenta euros brutos (150 €).

En concreto, cuando la persona trabajadora tenga sus vacaciones anuales debidamente planificadas y aceptadas por la empresa, y por necesidades organizativas debidamente



justificadas la empresa solicite la modificación de las fechas inicialmente previstas, se aplicará lo siguiente:

- La modificación requerirá acuerdo con la persona trabajadora.
  - La persona trabajadora mantendrá íntegramente su derecho al disfrute del mismo número de días de vacaciones anuales.
  - Como compensación por la alteración de la planificación previamente aprobada, la empresa abonará una **gratificación única de ciento cincuenta euros (150 €)**.
  - Dicha gratificación tendrá carácter compensatorio, no consolidable ni absorbible, y no formará parte del salario base ni de otros complementos salariales.
  - El abono se realizará en la nómina correspondiente al mes en que se acuerde el cambio o, como máximo, en la inmediatamente siguiente.
  - La presente compensación no sustituye el derecho al disfrute efectivo de las vacaciones anuales en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.
5. Durante el primer trimestre de cada año, las personas trabajadoras deberán formular la solicitud de sus períodos de vacaciones correspondientes tanto al período de invierno como al de verano.

La concesión de las vacaciones estará sujeta a la disponibilidad de fechas y a las necesidades organizativas y productivas de la Empresa. En todo caso, las solicitudes deberán contar con la autorización expresa del responsable directo, quien valorará la viabilidad en función de los criterios anteriores.

Con el fin de garantizar la equidad en la asignación de los períodos vacacionales, no se podrá repetir la misma quincena disfrutada en años anteriores hasta que la persona trabajadora haya rotado por la totalidad de los períodos establecidos, que se distribuyen en turnos de once (11) días entre enero y junio, y once (11) días entre julio y diciembre. Únicamente en casos excepcionales, debidamente justificados y acreditados, podrá autorizarse la repetición de fechas.

El personal de origen extranjero que desee desplazarse a su país de residencia habitual y disfrutar de manera continuada la totalidad de los veintidós (22) días laborables de vacaciones podrá solicitarlo con la debida antelación. Dichas solicitudes serán valoradas y, en su caso, autorizadas preferentemente para su disfrute durante los períodos considerados de temporada baja, atendiendo a las necesidades organizativas de la Empresa.

### **Artículo 11. Festivos retribuido recuperable**

1. Comoquiera que el calendario laboral de la comunidad autónoma de Valencia viene recogiendo en los últimos años un festivo retribuido recuperable, es interés de las partes regularlo.
2. El personal de la empresa podrá acogerse a este permiso y recuperar las horas correspondientes de la siguiente manera:



- a) Si el trabajador o la empresa comunica con al menos siete (7) días de antelación su intención de disfrutarlo se descontará un día del cómputo anual del convenio.
- b) En caso de acudir a su puesto de trabajo en dicho festivo, se le añadirán dos (2) días adicionales de descanso.

### **Artículo 12. Estructura salarial**

1. Las retribuciones de los trabajadores se distribuyen entre el salario base y los complementos salariales, en su caso. Las retribuciones anuales establecidas en el presente Convenio se abonarán a razón de doce (12) pagas mensuales y dos (2) pagas extraordinarias prorrateadas.
2. Todas las cuantías reflejadas en este convenio son importes brutos.
3. **Salario base:** Se entiende por salario base las percepciones económicas que se establecen en función de su encuadramiento en cada una de las categorías profesionales. El salario base remunera la jornada de trabajo a tiempo completo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos.

### **Artículo 13. Incremento salarial**

1. Los salarios aplicables para el año 2026 son los reflejados en las tablas que figuran en el ANEXO I.
2. A partir de 2027 y para cada año de vigencia del convenio, las tablas salariales del ANEXO I se incrementarán en un 2,5% anual durante la vigencia del convenio, aplicable exclusivamente a:
  - c) Salario base.
  - d) Pagas extraordinarias.

Quedan expresamente excluidos de dicho incremento:

- a) Complementos salariales.
- b) Variables.
- c) Pluses personales o no consolidables.

### **Artículo 14. Pluses y complementos**

Se establecen los siguientes pluses y complementos de puestos de trabajo (CPT)



1. **Plus de cámaras frigoríficas:** Se establece un CPT de cien euros brutos (100 €) mensuales para el personal que realice la totalidad de su jornada laboral mensual en cámaras frigoríficas.
2. **Complemento de nocturnidad:** Se establece un complemento del quince por ciento (15%) sobre el valor de la hora ordinaria, entendiéndose como tal el realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas.
3. **Trabajo en domingos y festivos:** Se retribuirá con un recargo del cincuenta por ciento (50%) sobre la hora ordinaria.
4. **Horas extraordinarias:** Se retribuirán con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre la hora ordinaria.

#### **Artículo 15. Incentivos en Producción**

Se establece un incentivo vinculado a productividad, condicionado al cumplimiento de normas de higiene alimentaria, productividad y prevención de riesgos laborales, devengándose únicamente en días efectivos de trabajo:

- a) Producción Nivel III: un euro con cincuenta céntimos (1,50 €) diarios.
- b) Producción Nivel II: tres euros (3,00 €) diarios.
- c) Producción Nivel I: tres euros con cincuenta céntimos (3,50 €) diarios.

En el caso del personal de Producción Nivel I que desempeñe funciones de encargados de producción y controles de calidad en planta, el incentivo tendrá carácter mensual, manteniéndose las mismas condiciones de cumplimiento.

#### **Artículo 16. Permisos retribuidos**

La persona trabajadora, previa solicitud por escrito, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los casos que a continuación se relacionan y en aquellos otros que así estén dispuestos en el artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por la duración que se indica:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos.
- c) 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.
- d) Un día por matrimonio de padres, hijos y hermanos naturales, así como traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.



f) Las personas trabajadoras dispondrán de un permiso de hasta ocho horas anuales retribuidas, para asistir a consultorios médicos, a cualquier organismo oficial, debiendo necesariamente justificar el motivo de disfrute de permiso, y notificarlo previamente, pudiendo adicionarse a cualquier permiso de los recogidos en este convenio.

h) 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.

Hasta 12 horas al año cuando por razón de enfermedad sea necesario para acompañar al consultorio médico, por el tiempo preciso, a los hijos menores de 14 años, al cónyuge o a familiares dependientes de primer grado de la persona trabajadora en horas coincidentes con su jornada laboral, siempre con justificación documental mediante visado del facultativo del tiempo empleado.

### **Artículo 17. Teletrabajo**

El teletrabajo se establecerá previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, en función de las circunstancias del puesto y organizativas.

### **Artículo 18. Seguro colectivo invalidez o muerte**

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad de 25.000 € a tanto alzado y por una sola vez. Esta cantidad mantendrá su vigencia en tanto en cuanto no sea modificada por el siguiente convenio y en los propios términos del mismo

Para cubrir estas prestaciones la empresa tiene suscrita una póliza de seguro

### **Artículo 19. Formación**

Las partes que suscriben el convenio colectivo se adhieren a los contenidos del Sistema de Formación Profesional Continua, en orden a promover el desarrollo profesional y personal de los trabajadores, contribuyendo con ello a la eficacia económica, competitividad y, en definitiva, a la prosperidad de la empresa.

### **Artículo 20. Régimen disciplinario**

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad



normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) El abandono, sin causa justificada, del trabajo aunque sea por breve tiempo.
- b) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- c) El incumplimiento de las obligaciones previstas en materia de prevención de riesgos laborales cuando su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.
- d) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- e) 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.
- f) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, en el período de un mes.
- b) Faltar dos días de trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.
- c) El abandono injustificado, sin previo aviso o autorización del puesto de trabajo, cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.
- d) La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
- f) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.
- g) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y de las disposiciones del presente convenio general referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento no origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.
- h) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
- i) La negligencia, imprudencia o descuido cuando originan perjuicios para los intereses de la entidad o den lugar a protestas o reclamaciones del público o pérdida de clientes, siempre que estén justificadas, y se compruebe que se deben a falta cometida realmente por el inculpado.
- j) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
- k) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición



por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.

- l) La ocultación al superior jerárquico respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causante de daño grave.
- m) La ocultación de errores propios que causen perjuicios a la caja.

3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en un periodo de tres meses o veinte durante el año.
- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo. (art. 54.2.b) ETT
- c) El fraude en las gestiones encomendadas, el abuso de confianza respecto de la entidad o de los clientes así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
- d) El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.
- e) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios y enseres de la empresa.
- f) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.
- g) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- h) Malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros o subordinados y familiares de estos.
- i) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y en las disposiciones del presente convenio general referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave para la seguridad y salud.
- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.
- k) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.
- l) Aceptar remuneraciones o promesas, hacerse asegurar directa o indirectamente, por los clientes de la entidad o por terceros, ventajas o prerrogativas de cualquier género por cumplir un servicio de la Empresa.

#### Artículo 43. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
  - Amonestación escrita.
  - Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.
- b) Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
- c) Por faltas muy graves:



- Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
- Despido.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

#### Artículo 44. Procedimiento sancionador

- a) En las faltas graves y muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a.
- b) En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los trabajadores/as o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato será preceptiva la audiencia previa a los/las delegados/as sindicales, si los hubiere. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.
- c) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los cinco días siguientes a la imposición de la sanción.
- d) En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

#### Artículo 45. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

#### Artículo 46 colectivo LGTBI

La Empresa dispone de un conjunto planificado de medidas para garantizar la igualdad real y efectiva y la no discriminación de las personas LGTBI que se adjunta a la presente como Anexo II

**Cláusula final** En todo lo no previsto en el texto articulado de este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y las demás disposiciones de carácter general que le sean aplicables.



## ANEXO I Tablas Salariales 2026

Las retribuciones se abonan en doce (12) pagas mensuales más dos (2) pagas extraordinarias:

<b>Categoría Profesional</b>	<b>Bruto Annual (Salario base + prorata de pagas)</b>	<b>Base Mensual</b>	<b>Paga Extraordinaria Mensual</b>
Producción Nivel I	18.796,44 €	1.342,60 €	223,77 €
Producción Nivel II	18.042,01 €	1.288,71 €	214,79 €
Producción Nivel III	17.094,00 €	1,221,00 €	203,50 €
Técnico Medio	18.042,01 €	1.288,71 €	214,79 €
Técnico Superior	19.277,91 €	1.376,99 €	229,50 €
Oficiales Administrativos	17.094,00 €	1,221,00 €	203,50 €





DISTRIBUCIONES JUAN LUNA, S.L.U.

(La "Empresa")

**MEDIDAS PLANIFICADAS**

MEDIDAS Y RECURSOS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI

**I.-Introducción y normativa aplicable**

El 1 de marzo de 2023 se publicó en el «Boletín Oficial del Estado» 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, cuyo objeto es desarrollar y garantizar sus derechos erradicando las situaciones de discriminación para asegurar que en España se puedan vivir con plena libertad la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

Esta Ley tiene por finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), así como de sus familias, aspirando a mejorar la eficacia aplicativa del artículo 14 de la Constitución Española, trasladando a la normativa española, y especialmente al ordenamiento laboral, el derecho de igualdad reconocido por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la Convención Europea de Derechos Humanos o la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Así, esta Ley establece los principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas específicas destinadas a la prevención, corrección y eliminación, en los ámbitos público y privado, de toda forma de discriminación; así como al fomento de la participación de las personas LGTBI en todos los ámbitos de la vida social y a la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social de estas personas.

En particular, todas las empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras han de elaborar un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.





Dichas medidas han sido definidas por medio del 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 en las empresas.

Este real decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de la obligación empresarial citada anteriormente de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI (en adelante, «medidas planificadas»), establecida en el artículo 15.1 de la citada 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.

A tal efecto, el presente documento recoge las medidas planificadas negociadas en el seno de la Empresa, junto con la representación legal de las personas trabajadoras.

Las medidas planificadas de la Empresa serán asimismo aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios, de acuerdo con lo establecido en el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

## **II.- Medidas Planificadas**

### **1. Igualdad de trato y no discriminación.**

La Empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; características sexuales o familiares; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

De esta manera, se establece como principal objetivo la creación de un entorno favorable a la diversidad laboral en el seno de la Empresa, en aras a erradicar la discriminación de las personas LGTBI.

### **2. Acceso al empleo.**

La Empresa asume el fuerte compromiso de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello, se han de establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

De acuerdo con lo anterior, la Empresa realizará las siguientes acciones:





- Revisar las descripciones de los puestos de trabajo para garantizar que no existan posibles sesgos discriminatorios por razón de sexo, edad, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, estado civil, nacimiento, raza o etnia, o cualquier otra circunstancia personal o social.
- Aplicar un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo, e incluir un lenguaje respetuoso con la diversidad, y en particular, con el colectivo LGTBI.
- La Empresa utilizará un sistema para la selección de personal con un procedimiento específico, utilizando currículums ciegos que permita identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de los conocimientos, aptitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.
- Las personas encargadas del reclutamiento de personal y que participen en los procesos de selección, deberán recibir una formación específica y adecuada para evitar sesgos.
- Promover la colaboración con entidades externas para la contratación de personas en riesgo de exclusión social o de personas trans como colectivo especialmente vulnerable, cuando se produzca alguna vacante susceptible de ser cubierta por alguna persona en dicha situación que reúna los requisitos necesarios para ocupar el puesto de trabajo de que se trate.

### 3. Clasificación y promoción profesional.

- El sistema de clasificación profesional de la Empresa deberá garantizar que no se produzca discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.
- En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad; discapacidad; género; origen, incluido el racial o étnico; estado civil; religión o convicciones; opinión política; orientación sexual; identidad y/o expresión de género; diversidad sexo genérica o familiar; afiliación sindical; condición social o lengua.
- Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; diversidad sexo genérica y familiar; origen racial o étnico; religión o convicciones; discapacidad; edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo.





#### **4. Formación, sensibilización y lenguaje.**

- La Empresa integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.
- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente documento, que forma parte del Plan de Igualdad de la Empresa, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en 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.
- Conocimiento y difusión del Protocolo de Acoso, que forma parte del Plan de Igualdad, para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad y, en especial, con respecto al colectivo LGTBI.

#### **5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.**

- La Empresa promoverá la heterogeneidad de las plantillas y para ello garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos especialmente, a través del Protocolo de Acoso y la violencia en el trabajo, para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.
- **Gestión de la diversidad: Por medio de la inclusión del colectivo LGTBI en la Comisión de Igualdad a través de una persona que se preste de forma voluntaria. Esta figura ampliará la visión del resto de los miembros de la comisión y permitirá adaptar las medidas laborales para mejorar las condiciones de trabajo y el clima laboral al colectivo LGTBI.**

**La Comisión de Igualdad trabajará desde la aprobación del Plan de Igualdad vigente desde enero de 2025 con el objetivo de incluir esta figura.**





- **Visibilización:** Aquellas empresas que visibilicen fechas señaladas en calendarios sociales, deberán incluir en los mismos los días 17 de mayo (Día Internacional Contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia) y el día 28 de junio (Día Internacional del Orgullo LGTBI+)

## **6. Permisos y beneficios sociales.**

- La Empresa se compromete a atender la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.
- Asimismo, la Empresa garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones, con especial atención a las personas trans.
- Se recopilarán los derechos en materia de conciliación y permisos recogidos en la legislación vigente y en el convenio colectivo de la Empresa con el fin de redactar un tríptico de información para posteriormente difundirlo entre los empleados, con especial atención a las personas trans.

## **7. Régimen disciplinario**

- Serán causa de sanción en el seno de la Empresa las infracciones que actúen frente a comportamientos que atenten contra la libertad sexual de las personas trabajadoras, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual y expresión y/o identidad de género.
- En ese sentido, resultará de aplicación el procedimiento dispuesto en el Protocolo de Acoso de la Empresa, el cual incluye de manera expresa y específica la protección de las personas trans, como parte del colectivo LGTBI especialmente vulnerable.

