

PLATAFORMA SINDICAL DE CCOO:
CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ESTACIONES DE SERVICIO

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Ámbito funcional:

- Suprimir el texto las expresiones "a título ilustrativo y no limitativo", así como también la expresión "con o sin bar".

Ámbito temporal:

- Respecto a la vigencia del convenio colectivo, proponemos una vigencia plurianual en función de los contenidos, con un máximo de tres años.

Garantías “ad personam”:

- Añadir “en las situaciones de subrogación las cuantías superiores percibidas se respetarán “ad personam” no pudiendo ser objeto de compensación y absorción.

CAPITULO II: COMISIÓN PARITARIA

- Fundamental mantener el siguiente principio: “Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán, en todo caso, por mayoría de cada una de las partes.”

CAPITULO III: CONTRATACIÓN Y EMPLEO

Contratos por circunstancia de la producción:

- Actualizar conforme a la normativa vigente.

Contratos fijo discontinuo:

- Actualizar conforme a la normativa vigente.

CAPITULO IV: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Dirección y control de la actividad laboral:

- Las estaciones de servicio constituyen centros de trabajo independiente con una gestión autónoma con el resto de centros de trabajo de la misma compañía.
- Nuevas Tecnologías: - Cuando la implantación de un sistema de Inteligencia Artificial con algoritmos en la empresa pueda afectar al empleo, a las condiciones laborales o a las relaciones laborales en general, se deberá abrir un proceso de información, consulta y participación de la RLPT.

Clasificación profesional:

- Eliminar el párrafo “a título ilustrativo y no limitativo” y tiendas “con o sin bar”
- Incluir el Puesto de "Encargado/a General" en el Área Técnica y Administrativa. Adjunta propuesta de redactado.
- En las empresas se deberá realizar la descripción de todos los puestos de trabajo, mediante la participación de la RLPT y garantizando el siguiente contenido:
 - a) Identificación del puesto de trabajo (Denominación, Centro al que pertenece, Área, Departamento y/o Sección.
 - b) Dependencia organizativa. Con quien(es) tiene comunicación directa ascendente y con quién(es) tiene comunicación directa descendente).
 - c) Funciones y tareas. Diferenciando entre las que se realizan diariamente, las que se realizan de manera periódica y las que tienen un carácter ocasional.
 - d) Equipos y/o maquinaria a utilizar.
 - e) Requerimientos (formación académica, complementaria, experiencia requerida, nivel de idiomas).
 - f) La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada con carácter previo a la realización de la descripción de los puestos, con una antelación de al menos diez días, para validar la estructura de las fichas de descripción y la metodología a seguir para garantizar la participación de la plantilla. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando la descripción de los puestos sea modificada.
- Cuando se tenga que realizar alguna valoración de los puestos de trabajo (VPT), se utilizará la herramienta elaborada por el Ministerio de Trabajo y consensuada con los agentes sociales, asegurando que se respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad según regula la legislación vigente.

“...RD 902/2020. De 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Sección 3.ª La transparencia en la negociación colectiva. Artículo 9. Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos:

De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4...”

Grupos profesionales:

- Se considera necesario una revisión exhaustiva para determinar con claridad las funciones de cada grupo profesional y poder garantizar el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad, transparencia y registro retributivo.
- Además, suprimir la expresión "además de cualquier otra encaminada a una adecuada explotación del punto de venta".
- En expendedor/a – vendedor/a: En el párrafo... “y aquellos otros cometidos de conservación, limpieza y mantenimiento de los elementos y lugares de trabajo... “eliminar la limpieza.
- Actualizar la cuantía para la aceptación voluntaria de limpieza servicios, con una compensación mínima de 40, 45 y 50 euros para los años 2025, 2026, 2027 respectivamente, que se abonará de manera mensual.

Ascensos o promoción profesional:

- La realización de funciones correspondientes a una categoría profesional superior durante un período que exceda de seis meses, o de formación continuada por un período de ocho meses dentro de un intervalo de doce meses, dará lugar al reconocimiento de un ascenso de grupo profesional por parte de la empresa.

CAPITULO V: TIEMPO DE TRABAJO Y ORDENACIÓN DEL MISMO

Jornada laboral:

- Reducir la jornada máxima anual a 1.696 horas de trabajo efectivo.
- Consideración de tiempo de trabajo efectivo los 15 minutos de descanso, así como el tiempo destinado al aseo personal en aquellas situaciones que sea de aplicación del real decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los

trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

- La jornada diaria del personal a tiempo completo será de 7, 8 ó 9 horas y no podrá exceder el límite de 220 jornadas anuales.
- El número de jornadas irregulares no podrá exceder en un 10% al número de jornadas máximas anuales.
- Establecer un calendario anual, acordado entre la empresa y la plantilla, que contemple la planificación de la jornada laboral de cada persona trabajadora, especificando no solo los días de trabajo y descanso, sino también los turnos y horarios correspondientes.
Este cuadrante deberá ser elaborado y comunicado tanto a la plantilla como a los representantes de las personas trabajadoras, garantizando una previsibilidad adecuada para la organización del tiempo personal y familiar de las personas trabajadoras.
- Se establecerá un calendario laboral de forma que la persona trabajadora no trabaje más de dos domingos consecutivos y garantizando un descanso mínimo de dos días completos consecutivos semanales.
- Se establecerá la jornada laboral anual en los dos últimos meses del año anterior incluidas las vacaciones.
- Los turnos en estaciones 24 horas serán de mañana de 06:00 a 14:00; de tarde de 14:00 a 22:00 y de noche de 22:00 a 06:00. En estaciones de cierre nocturno podrá ser de mañana de 06:00 a 14:00 o de 07:00 a 15:00 y de tarde de 14:00 a 22:00 o de 15:00 a 23:00.
- Los turnos de trabajo deberán realizarse de manera rotativa, cíclica, repetitiva y no discriminatoria, garantizando que todo el personal de la misma categoría tenga una distribución justa en la asignación de turnos.

No obstante, quedarán excluidos de esta rotación obligatoria aquellas personas trabajadoras que tengan derecho reconocido legalmente a reducciones o adaptaciones de jornada por motivos de conciliación familiar, cuidado de menores o familiares dependientes, por ser víctimas de violencia de género, violencia sexual ó violencia filio parental.

En estos casos, la empresa deberá garantizar la adaptación de los horarios, respetando los derechos establecidos en los artículos 34.8, 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, así como cualquier otra normativa de aplicación vigente. Estas adaptaciones se aplicarán de forma individualizada, sin perjuicio de los derechos laborales ni económicos de la persona afectada.

Entre el final de un turno y el inicio del siguiente deberá transcurrir un descanso mínimo de 12 horas.

- El cierre de Nochebuena y Nochevieja tendrá una duración de 12 horas mínimo a partir de las 20:00 horas del 24 de diciembre y del 31 de diciembre.

Registro de jornada:

- Computar en el registro de jornada el tiempo que se utiliza para apertura y cierre de los turnos.
- De conformidad con la legislación o normativa vigente.

Vacaciones:

- Será decisión de las personas trabajadoras partir su descanso vacacional, preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Licencias retribuidas:

- Todas las licencias establecidas en este artículo se disfrutarán en días laborales en cumplimiento de la jurisprudencia aplicable.
 - 7 días en caso de hospitalización, enfermedad grave o fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad.
 - 6 días en caso de hospitalización, enfermedad grave o fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad.
 - 2 días en caso de fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad.
 - En los parientes por afinidad, aplicar ET.

Desplazamiento: Si la persona trabajadora necesita desplazarse a una localidad distinta a su residencia habitual, el permiso se ampliará en:

- Un día más si la distancia es de al menos 150 km.
 - Dos días más si la distancia supera los 350 km.
 - Tres días más si la distancia es superior a 450 km.
- Actualizar el apartado f) referido al tiempo indispensable y necesario para acudir a consulta médica, pruebas médicas invasivas o intervenciones diagnósticas con sedación, cónyuge, hijas/os, padres/madres y familiares hasta 2º grado de afinidad o consanguinidad convivientes con la persona trabajadora.
- Dos días laborables por traslado de domicilio.
- Dos días de asuntos propios.

Excedencia voluntaria especial:

- Ampliar excedencia voluntaria especial con reserva del puesto de trabajo a una duración máxima de 1 año.

Reducción de jornada por motivos familiares:

- Ampliar la reducción de jornada por motivos familiares hasta los 14 años.

Horas extraordinarias:

- Suprimir la mención de la "realización" de horas extraordinarias. Las horas extraordinarias se considerarán voluntarias, conforme al artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que la realización de horas extraordinarias será voluntaria.
- Todas las horas extraordinarias, conllevarán un incremento económico del 75%. En el caso de que las horas extraordinarias sean compensadas con tiempo de descanso, dicho incremento será también del 75% (1 hora x 1,75).
- Limitar el tiempo de descanso compensatorio a 2 meses.

CAPITULO VI: RETRIBUCIONES Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Incremento salarial:

- Propuesta de Incremento Salarial del 5% para cada uno de los años de vigencia e incrementar un lineal adicional para el grupo profesional expendedor/a – vendedor/a.
- Cláusula revisión salarial anual referenciada al IPC que garantice el poder adquisitivo, en caso de que supere el incremento pactado y con efectos retroactivos al 01 de enero de cada año.
- Complementos salariales: Plus de antigüedad, Complemento de antigüedad, Complemento de trabajo nocturno, Plus de festivo, Horas extraordinarias, Plus de distancia, Plus de limpieza servicios y Quebranto de moneda.
- Incrementar el complemento de antigüedad en la misma proporción que el salario base anualmente.
- Regular el trabajo a distancia con una compensación mínima de 85€/mes y revalorización según incrementos pactados anualmente.
- Definir la relación de puestos susceptibles de teletrabajar de mutuo acuerdo con la RLPT.

- Retribuciones variables en función de objetivos y resultados: Incorporar que las empresas que al final del ejercicio económico obtengan beneficios (EBIDTA positivo), negocien con la RLPT durante un período máximo de un mes un sistema de reparto de una parte de estos. En caso de falta de acuerdo se repartirá como mínimo un 1% de forma lineal entre toda la plantilla en forma de paga única.

En el supuesto de que el salario variable sea configurado por la empresa en base a objetivos de carácter colectivo y no individuales, el trámite de información y consulta al que se refiere el párrafo anterior de este artículo deberá ser sustituido por el de negociación a fin de llegar a un acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, pudiendo acudir en caso de desacuerdo a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el capítulo del presente Convenio.

Las cuantías destinadas a estos salarios variables, así como los objetivos de consecución, se establecerán anualmente.

Complemento de trabajo nocturno:

- Incremento del complemento por trabajo nocturno al 40% sobre el salario base del día. Dicho complemento se aplicará a aquellas personas que trabajen en un horario comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas, independientemente de los horarios de apertura del centro de trabajo.

Plus festivo:

- Por cada jornada trabajada 40, 45 y 50 euros para los años 2025, 2026 y 2027 respectivamente. A excepción del 25 de diciembre y 1 de enero que serán de 70 euros.
- Los turnos de noche del 24 al 25 de diciembre, como el del 31 de diciembre al 1 de Enero y del 5 al 6 de Enero se abonarán a 100 euros cada uno.
- Plus domingos trabajados: 20 € plus domingo.
- Dichos pluses actualizarán importe con revisión anual en la misma proporción que el salario base.

Plus distancia:

- Incremento en 0,19 € por kilómetro recorrido, con revisión anual en la misma proporción que el salario base.

Pagas extraordinarias:

- Incluir todos los complementos fijos en las pagas extraordinarias conforme a la jurisprudencia aplicable (TSJ).

Quebranto de moneda:

- La cantidad a percibir será de 700 euros anuales repartidos en las doce mensualidades, para los años 2025, 2026 y 2027.
- Este plus se aplicará al 100%, a las personas con reducción de jornada o contratos parciales.

Seguro de invalidez o muerte:

- Seguro Vida e invalidez: Incluir los supuestos de muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral (40.000 euros) y ampliar cobertura hasta los 45.000 euros en los casos derivados de enfermedad profesional y accidente laboral.

NUEVO: Plus de responsabilidad:

- Se abonará en 2025, 2026 y 2027 el «plus de responsabilidad» por el importe diario según la siguiente fórmula:

Salario Anual de la persona encargada de turno ÷ N^o jornadas anuales

- Este plus se abonará a aquellas personas expendedoras-vendedoras a quienes se les asigne a partir de la entrada en vigor del presente Convenio por la empresa el desempeño de funciones propias del puesto de persona encargada de turno.
- Dada la naturaleza funcional de este plus el mismo se abonará durante el periodo asignado por la empresa para el desempeño de tales funciones.

CAPITULO VII: OTRAS DISPOSICIONES

Prendas de trabajo:

- Las prendas de trabajo que incluyan elementos de alta visibilidad o de protección contra golpes tendrán la consideración de EPI's. Las personas trabajadoras que desarrollen su trabajo de manera habitual o esporádica en trenes de lavado o similares, dispondrán de la equipación adecuada: uniforme impermeable, calzado y guantes especial para agua. Además, dispondrán de pantalla visual protectora o gafas, a su elección.
- El uniforme de trabajo deberá incorporar una parte reflectante.

Contrato de relevo:

- Jubilación parcial con contrato de relevo como derecho subjetivo, siempre y cuando la persona reúna los requisitos establecidos en la legislación vigente. En el momento de formalizarse el contrato de relevo la persona trabajadora jubilada

podrá optar a la acumulación del tiempo de trabajo de éste último en una determinada época del año.

CAPITULO IX: FALTAS Y SANCIONES

- Actualización del régimen disciplinario y sus funciones.

Faltas graves:

- Modificación de la redacción de los párrafos 13 y 21 de faltas graves, quedando de la siguiente manera:
 - 13 - Abastecer un vehículo con el motor en marcha o con las luces encendidas siempre que haya un expendedor en pista.
 - 21 - No atender al público con la corrección y diligencia debidas, cuando ello tenga consecuencias negativas para la estación, y se presente reclamación por parte del cliente en el momento (quejas, reclamaciones, etc.).

NUEVA falta grave: Visualizar las cámaras de seguridad de la estación sin que exista motivo alguno justificable.

Faltas muy graves:

- Se revisará mejor la clasificación de faltas muy graves, en particular:
 - 13- La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa, **si dicha actuación conlleve daño físico al trabajador/a, a terceros, o daños a las instalaciones; de no ser así será considerada grave.**
 - 15 - La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal o pactado, **si existiera reiteración previa entregada por escrito. En caso de no existir, podría considerarse como grave.**
 - 24- El uso del teléfono móvil en zonas no permitidas será considerado una falta grave, **si existe reiteración con comunicación escrita por la empresa.**
 - 25 - El incumplimiento de las medidas de seguridad en las descargas, **si existiera mala fe, o por negligencia inexcusable, reiteración o si conlleva perjuicios económicos graves a personas o bienes.**

NUEVA falta muy grave: Visualizar las cámaras de seguridad de la estación sin que exista motivo alguno justificable, **si existiera reiteración previa entregada por escrito. En caso de no existir, podría considerarse como grave.**

Graduación de las sanciones:

- Las faltas leves, graves y muy graves caducarán conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

La prescripción de las faltas y sanciones se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

En la apertura de un expediente disciplinario, se otorgará al empleado un plazo de 12 días para formular el correspondiente escrito de descargos o alegaciones.

Las sanciones impuestas a los trabajadores/as se considerarán anuladas si se trata de faltas leves, transcurridos dos meses. Si se trata de faltas graves, seis meses, y de muy graves, un año.

- Las sanciones serán a partir del hecho causante y no del conocimiento fehaciente del hecho causante.

CAPITULO X: SEGURIDAD Y SALUD

Seguridad y salud:

- Actuación en defensa y protección del Medio Ambiente: Obligación de adecuarse a un Sistema de Gestión Medio Ambiental certificada en empresas de más de 100 personas trabajadoras, con la participación de la RLPT.
- Creación de la figura de “Delegado/a de Medio Ambiente” y dotar a esta figura de facultades y competencias así como de crédito horario que le permita el desarrollo de sus funciones. Funciones y competencias Delegado/a de Medio Ambiente:
 - Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental.
 - Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.
 - Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.
 - Recibir de la empresa copia de la documentación que ésta venga obligada a facilitar a la administración pública en relación con emisiones, vertidos, generación de residuos, uso de agua y la energía y medidas de prevención de accidentes mayores.
 - Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.

- Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.
 - Dispondrá de un crédito horario sindical adicional de 10 horas al mes.
 - Realizar registro de delegados y delegadas de medio ambiente existentes.
- Las Evaluaciones de Riesgos Laborales, así como sus revisiones periódicas, contemplaran la evaluación del riesgo de inundación y de cualquier otro riesgo meteorológico propio de la localización geográfica del centro de trabajo.
 - Protección a la maternidad y la lactancia: Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo por exposición a benceno (cancerígeno de 1ª categoría de absorción cutánea) desde el momento de la confirmación médica. Esta situación debe mantenerse hasta los nueve meses de edad del recién nacido si se mantiene la lactancia natural.
 - Incluir medidas en materia de estrés térmico.
 - Establecer medidas para reducir los riesgos musculoesqueléticos (micro descansos, ejercicios, etc...).
 - Codecisión de la mutua y del servicio de prevención entre la Empresa y la RLPT.
 - Trabajos en solitario: Las empresas no asignarán trabajos en solitario cuando no se pueda garantizar la comunicación inmediata con otra persona, o la asistencia en caso de emergencia y/o accidente sobrevenido, estableciendo de forma general siempre el trabajo en compañía para los supuestos de distancias, respecto al punto de control, trabajos con riesgos graves o muy graves.
 - Los riesgos psicosociales deben ser objeto de intervención preventiva y como los demás riesgos, deben ser evitados, evaluados y combatidos en origen. El método de evaluación debe ser fiable y oficial (CoPsoQ ISTAS21 o FPSICO). La evaluación de riesgos psicosociales se realizará contando con la participación de los delegados y delegadas de prevención en todo el proceso, desde la elección del método hasta la implantación de las medidas preventivas.
 - La formación en materia de seguridad y salud de las personas trabajadoras debe ser presencial, teórica y práctica, dentro de la jornada laboral, acorde tanto en los contenidos como en el tiempo de formación a los riesgos existentes y debe acordarse con los delegados y delegadas de prevención.

Acoso:

- Todas las empresas deberán contar con un protocolo de prevención y actuación en esta materia.

Seguridad social:

- En los casos de incapacidad temporal para el trabajo por accidente, las empresas afectadas por este convenio se comprometen a complementar las prestaciones de la S.S hasta alcanzar el 100% de la base de cotización de la persona trabajadora que cause baja por este motivo desde el primer día. Dicho complemento se abonará igualmente en caso de extinción del contrato.
- Incorporar que en caso de I.T por enfermedad común se abonará el 50% de la base de cotización durante los tres primeros días.
- Incluir: En los casos de IT (incapacidad temporal) por embarazo de riesgo, las empresas complementarían hasta el 100% las prestaciones de la entidad gestora de la prestación, hasta alcanzar el importe del salario real de la trabajadora. En ningún caso las situaciones de IT derivadas de la natalidad podrán contabilizarse a efectos de absentismo.
- Incluir en enfermedades referenciadas:
 - Trastornos musculoesqueléticos.
 - Enfermedades dermatológicas.

CAPITULO XI: DERECHOS SINDICALES

- Se reconocen las estaciones de servicio como centros de trabajo donde las personas trabajadoras tendrán derecho a elegir, cuando menos, un representante en cada centro, siempre que la plantilla de ésta sea superior a cuatro personas trabajadoras, que tendrá los mismos derechos y garantías reconocidos a los delegados/as de personal en la legislación vigente.
- Incluir: Los/as delegados/as de personal, miembros de comités de empresa y delegados sindicales (LOLS), podrán acumular el crédito sindical en una única bolsa de horas anual, indistintamente de la naturaleza representativa de los antes mencionados, que sin rebasar el máximo legal de la suma de cada uno, se podrán usar indistintamente por una persona o varias incluso al delegado/a provincial, comunicando debidamente esta situación en la empresa.
- Incrementar el crédito horario para los delegados de personal a 16 horas mensuales.
- 60 horas para los delegados provinciales.

- El delegado provincial tendrá los mismos derechos y garantías que un delegado de personal o miembro del Comité de empresa, equiparándose en derechos de información y consulta a los delegados de personal

CAPITULO XII: FORMACIÓN

- Deberá realizarse obligatoriamente dentro de la jornada laboral y con los medios necesarios proporcionados por la empresa.
- Creación de la comisión de formación e introducción de unos criterios básicos en materia formativa a aplicar por parte de las empresas (desarrollar composición, constitución, funciones, planes de formación, etc...).
- Ampliar las horas de formación como derecho subjetivo de 20 a 30 horas.
- Los permisos individuales de formación PIF serán un derecho subjetivo de la persona trabajadora, no necesitando el mutuo acuerdo con la empresa.

CAPITULO XIII: IGUALDAD, CONCILIACIÓN, INTEGRACIÓN Y DIVERSIDAD

- Revisión del lenguaje neutro o inclusivo del texto del convenio.
- **Incluir una cláusula antidiscriminatoria:**

Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que den lugar a discriminación en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, por razones de edad, discapacidad, sexo, origen (incluido el racial o étnico), estado civil, condición social, religión, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa, y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones de la empresa que supongan un trato desfavorable a los trabajadores y trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Con el fin de colaborar con la erradicación de esta lacra social, se expondrá en cada centro de trabajo una copia de la “Guía de derechos de las mujeres víctimas de violencia de género” publicada por el Gobierno de España, para conocimiento del personal de plantilla.

o **Violencia filio-parental:**

Aunque la legislación actual se centra en la protección de las víctimas de violencia de género, es fundamental reconocer y apoyar a los trabajadores y trabajadoras que sufren violencia filio-parental. Al extender estas medidas, la empresa demuestra su compromiso con la seguridad, salud y bienestar de toda su plantilla, promoviendo un entorno laboral más seguro y equitativo.

- Movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo: La empresa puede facilitar el traslado voluntario o cambio de puesto dentro de la misma organización.
- Adaptación de la jornada laboral: Permitir la reducción o reordenación del tiempo de trabajo, aplicación de horario flexible u otras formas de conciliación.
- Protección de la confidencialidad: Garantizar la no divulgación de la situación del trabajador/a, salvo consentimiento expreso.
- Protección frente a represalias o despido: Asegurar que las decisiones del trabajador/a (solicitar cambios de jornada, traslados, etc.) no sean motivo de sanción ni despido.
- En caso de IT, las empresas complementarán el salario hasta el 100% durante los primeros 3 meses.

o Medidas para las personas LGTBI.

a) Cláusula de igualdad de trato y no discriminación (incluir personas LGTBI).

b) Acceso al empleo

- a. Uso de currículos ciegos
- b. Revisión de algoritmos con la RLPT para detectar posibles sesgos.
- c. Formación específica para las personas que hacen la selección.

c) Clasificación y promoción profesional que no pueda suponer discriminación directa ni indirecta para estas personas basada en criterios objetivos como la cualificación y la capacidad.

d) Formación, sensibilización y lenguaje.

- a. Formación en sensibilización para toda la plantilla.
- b. Formación más específica para mandos con personas trabajadoras a su cargo
- c. Esta formación se incluirá en el plan de formación anual.

e) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

- a. Protección frente a comportamientos LGTBIfóbicos con protocolos contra el acoso y la violencia en el trabajo (hacemos propuesta de protocolo)
- b. Introducir en el convenio cláusula de gestión de la diversidad.
 - i. Responsable de diversidad.
 - ii. Visibilización en fechas señaladas: 17 de mayo (Día internacional contra la homofobia, disfobia y transfobia), 28 de junio (Día Internacional del Orgullo LGTBI)
 - iii. Ropa de trabajo de género neutro.

- iv. Baños y vestuarios que salvaguarden la identidad de las personas que así lo deseen con alguna cabina individual.
- f) Permisos y beneficios sociales.
 - a. 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.
 - b. Permisos retribuidos por el tiempo indispensable (para personas trabajadoras e hijos/hijas) para trámites administrativos necesarios para el cambio registral.
 - c. Garantías para las personas trans durante los procesos de afirmación de género (excedencias con reserva del puesto de trabajo, medidas en el puesto de trabajo como adaptaciones o cambio de funciones...), tiempo indispensable retribuido para asistencia a consultas médicas para personas trabajadoras o hijos/hijas.
 - i. Adaptación del régimen disciplinario. Serán causa de sanción las infracciones que actúen frente a comportamientos que atentan 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.
- o Medidas de protección contra las mujeres víctimas de violencia machista, más allá de las mínimas establecidas en la legislación.
 - a) Condición para aplicar estas medidas.
 - b) Reducción de la jornada de trabajo.
 - c) Flexibilidad en la hora de entrada y salida.
 - d) Las asistencias a médicos o consultas psicológicas no contarán como absentismo.
 - e) Excedencia por razón de violencia de género.
 - f) Traslado a otro centro de trabajo de la empresa.
 - g) Complemento del 100% en la prestación Incapacidad Temporal en caso de que dicha incapacidad derive de la condición de violencia de género.
 - h) Ayudas económicas.
 - i) Vacaciones.
 - j) Formación.

PROTOCOLO DE EXTREMADURA – ANEXO.

- Modificar el grosor del cristal de seguridad del ANEXO 3, 7,5 mm

ANEXO – Incorporar las tablas salariales y la tabla de pluses.

ADAPTACIÓN NORMATIVA DEL TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO

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

- Real Decreto-ley 5/2023 de 11 de junio, Ley de Familias.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (última actualización).
- Ley 4/2023 y R.D. 1026/2024 LGTBI.
- Desconexión digital.