

**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

RESOLUCIÓN de 9 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa BUTAGAS, SA. (2026060415)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "BUTAGAS, SA" –código de convenio 06000092011985 - que fue suscrito con fecha 15 de abril de 2025, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por la representación legal de las personas trabajadoras (delegado de personal).

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 9 de febrero de 2026.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA

TEXTO DEL CONVENIO DE EMPRESA DE BUTAGAS, SA

Artículo preliminar.

Reunidos el Gerente de la empresa D.^a María Soledad Nieto García, en representación empresarial de una parte y el delegado de Personal D. Miguel Julián Benítez en representación de los trabajadores.

ACUERDAN:

Visto el contenido del convenio colectivo de la empresa BUTAGAS, SA, con código de convenio 0600092011985 de fecha 25 de noviembre de 1985 (BOP 20-12-1985), se acuerda negociar un nuevo convenio colectivo de empresa, en base al siguiente articulado.

Artículo 1. Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio afecta a las personas trabajadoras que presten servicio en la empresa BUTAGAS, SA, así como los que se incorporen a ella durante la vigencia de este.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio afecta a las personas trabajadoras de la empresa descrita en el ámbito funcional que tengan su actividad en Badajoz y pueblos adscritos a la Agencia.

Artículo 3. Vigencia.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

La duración del convenio será de 2 años, extendiéndose su vigencia siendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026

Las retribuciones salariales pactadas para las distintas categorías profesionales tendrán efectos económicos desde el 1 de junio de 2025, procediéndose al abono de los atrasos que se devenguen conforme a lo establecido en el presente convenio.

Este convenio quedará automáticamente denunciado sin necesidad de preaviso a su vencimiento. No obstante, el convenio mantendrá su vigencia hasta la consecución de un nuevo acuerdo, a excepción de lo establecido en artículo 5 tablas salariales, del presente convenio que podrá ser revisado anualmente, a los efectos de garantizar el mantenimiento de las condiciones sociales y salariales que garanticen un marco de estabilidad en el ámbito de las relaciones laborales establecidas entre las empresas y las personas trabajadoras afectados por el mismo.

Se adquiere el compromiso de inicio de negociaciones para el año 2027 constituyéndose una comisión paritaria para el estudio de la implantación de los criterios de retribución variable sobre la base de los objetivos conseguidos. Se partirá como documento de trabajo la propuesta presentada en la empresa en el acto de mediación, que se anexo al acta. Los parámetros retributivos se fijarán sobre dos términos: la actividad y el resultado. El resultado de esta negociación se documentará en un acuerdo interno de empresa.

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán todas aquellas condiciones que estuviesen reconocidas a las personas trabajadoras y que fuesen más beneficiosas que las pactadas en el presente convenio.

Artículo 5. Tabla salarial.

Para el personal comprendido en esta normativa y para cada una de las categorías profesionales, el salario base es el que indica la tabla de salario anexa.

Durante la vigencia del Convenio, este salario será al menos, el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

Los atrasos que se devenguen como consecuencia de la publicación de este convenio se harán efectivos con carácter retroactivo al 1 de junio de 2025, y deberán ser abonados en el plazo de 30 días a contar desde la publicación en el Diario Oficial de Extremadura del presente convenio.

Artículo 6. Antigüedad.

Sin perjuicio de las cantidades que vayan abonando por las empresas a los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente acuerdo, estos, disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por cada cuatro años de servicios prestados, consistente en el 3 por 100 del salario base. El importe de cada cuatrienio comenzará a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

Artículo 7. Pagas Extraordinarias.

Las personas trabajadoras afectados por el presente convenio tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias, de marzo, verano, y Navidad, pagaderas a razón de 30 días de salario base convenio más antigüedad, los meses de marzo, julio y diciembre respectivamente. Las mencionadas pagas extraordinarias se devengarán de la siguiente forma:

- a) La de marzo, del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior, se abonará el en marzo del año en curso.

b) La de julio (VERANO), del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en el que se perciba. Se abonará del 1 al 31 de julio.

c) La de Navidad, del 1 de enero al 31 de diciembre. Se abonará el 18 de diciembre.

Estas pagas corresponderán a una mensualidad de salario base y antigüedad, correspondiente al salario devengado el mes anterior a su cobro.

Las empresas, podrán de acuerdo con los trabajadores, prorratear proporcionalmente entre los doce meses estas gratificaciones extraordinarias.

Artículo 8. Comisión de reparto.

1.º Las personas trabajadoras encargados del reparto de botellas a domicilio, percibirán una comisión por carga vendida en el domicilio de los usuarios, cuya cuantía se determinará mediante negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores o con estos mismos en caso de no existir aquéllos. Para el año 2025 se establece un importe de comisión de 0,098€.

2.º Se establece por acuerdo de ambas partes abonar 0,03€ más en UD110 y NEL para todos los trabajadores del reparto de botellas a domicilio, en caso de incrementar ventas en estos productos respecto a las ventas del año 2024, en concepto de comisión que se abonara a partir de primeros del año 2026.

3.º El importe de esta comisión no formara parte del salario a los efectos del cómputo del salario mínimo interprofesional.

Se respetarán en todo caso las cantidades que por este concepto se venga abonando en la empresa.

Artículo 9. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias de las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio se regirán de acuerdo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros, otros daños extraordinarios o situaciones de carácter análogo: realización.
3. Horas extraordinarias por pedidos o periodos punta de distribución, ausencias imprevistas, cambios de turno u otra circunstancia de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad de distribución de butano: mantenimiento siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal previstas en la ley.



En cada caso las horas extraordinarias que se realicen se harán constar en nómina y se abonarán según las disposiciones legales vigentes. Se establece un mismo valor de todas las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores afectados por el presente Convenio

El cálculo del valor de la hora extraordinaria se hará de acuerdo con la siguiente formula:
 $\text{Salario Base} + \text{Antigüedad} \times 15 \text{ pagas} / \text{Numero horas año} = \text{valor hora normal} + 75\% \text{ sobre valor hora normal} = \text{valor hora extraordinaria}.$

$$\text{S.B.} + \text{Antigüedad} \times 15 \text{ pagas} = \text{V.H.NORMAL} + 75\% = \text{V.H.Extra}$$

Horas año (1.800 h)

Artículo 10. Jornada.

La jornada semanal será de 40 horas semanales de promedio, excepto los meses de enero, febrero, marzo, y diciembre; en estos meses se podrá incrementar la jornada semanal hasta en 4 horas, este incremento de jornada será compensado en los meses de junio, julio, agosto y septiembre en los cuales la jornada a realizar será intensiva. La jornada anual será de 1.800 horas efectivas de trabajo (descontados festivos, descansos, vacaciones y reducciones de jornadas por feriados y festivos) repartidas de lunes a sábado, en función de las peculiaridades de la empresa distribuidora.

No obstante, la jornada podrá distribuirse de forma irregular hasta en un 10% del cómputo anual, siempre y cuando que con dicha distribución no se supere el cómputo anual, y en aquellos casos que legalmente están previstos, la distribución irregular respete los periodos de descanso mínimos, tanto diarios como semanales. En caso de distribución irregular de la jornada, la plantilla deberá conocer con un preaviso de, al menos, cinco días el día y la hora de la prestación resultante de aquella.

Durante las ferias y fiestas de cada localidad, con un máximo de una anual y durante tres días laborales también como máximo, los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de este Convenio tendrán derecho a que se reduzca su jornada en tres horas cada uno de dichos días y de forma que la jornada laboral concluya antes de las 14 horas.

El mismo régimen seguirá las jornadas de los días 24 y 31 de diciembre de cada año, de tal forma que las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio verán reducida en dichos días su jornada a la mitad, debiendo finalizar la misma como máximo a las 14,00 horas.

Las partes firmantes de este Convenio en el ámbito de aplicación, que siempre y cuando las condiciones del contrato de distribución lo hagan posible, se realice la jornada continuada en

verano acordándose entre las partes firmantes del convenio el horario de verano de cada año, con recuperación de horas en los meses de invierno.

Artículo 11. Vacaciones.

Las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio tendrán derecho a un descanso por vacaciones mínimo anual de 30 días naturales o a la parte proporcional para aquellas personas trabajadoras que hayan ingresado en la empresa en el transcurso del año. Las vacaciones deberán comenzar en día laboral y no coincidiendo con el inicio del descanso semanal.

En todo caso las empresas pactarán con la representación de las personas trabajadoras el calendario de vacaciones de cada año, que deberá firmarse por dichas partes antes del 31 de marzo de cada año.

En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre BOE de 24 de octubre y en el Acuerdo Marco Estatal para la Agencias Distribuidoras de Gas Butano (BOE 10/04/1996).

Artículo 12. Ropa de trabajo.

Las empresas proveerán a sus personas trabajadoras de ropa de trabajo y el calzado adecuado para la época del año, debiendo hacerles entrega a estos efectos de un equipo completo para cada época que consistirá en tres pantalones, dos camisas manga corta, dos camisas manga larga, una cazadora, un chaquetón, un chubasquero y dos pares de guantes, así como calzados apropiados cuando así lo establezca la normativa vigente de Seguridad de acuerdo con la ley de prevención de riesgos laborales, además se proveerá de las carteras que sean necesarias para los repartidores

La ropa de trabajo se entregará como máximo, el día 15 de mayo para la de verano y el día 15 de octubre para la de invierno.

Artículo 13. Enfermedad.

La empresa sometida a este Convenio en los casos de accidente de trabajo o enfermedad con o sin hospitalización completarán hasta el 100% del salario las prestaciones de la Seguridad Social hasta un máximo de 545 días.

En caso de que se trate de enfermedad común, la empresa complementará las retribuciones percibidas por el trabajador hasta el 100% de su base reguladora desde el primer día y hasta los 30 días primeros de enfermedad.

Artículo 14. Seguro colectivo.

La empresa afectada por el presente Convenio, procederán en el plazo de un mes a contar desde la publicación del presente Convenio, a la contratación de un seguro colectivo que cubra los riesgos que a continuación se especifican y por los capitales que también se señalan:

- Muerte, Gran Invalidez, Incapacidad Laboral Permanente Total o absoluta, todas ellas por accidente laboral o enfermedad profesional: 25.000 € para toda la vigencia del convenio.

Artículo 15. Carnet de conducir.

En caso de retirada del carnet de conducir, el trabajador cuya categoría laboral sea preciso éste, por la Autoridad Judicial o Administrativa, por causa de infracción, los primeros 30 días de retirada se imputarán al periodo de vacaciones reglamentarias.

Si el periodo de retirada fuese superior o la persona trabajadora ya hubiese disfrutado sus vacaciones, el afectado tendrá un derecho preferente sobre cualquier otra persona a ocupar las vacantes que existan o se produjeran en la empresa y para las que no se precise permiso de conducir, mientras exista dicha vacante

Artículo 16. Permisos y licencias retribuidas y asuntos propios.

Se estará como mínimo a lo establecido en el Art.37 del Estatuto de los Trabajadores, del cual se resaltan a continuación.

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) 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) 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 consanguineidad 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 traslado del domicilio habitual.
- e) 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 ésta 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 20 por 100 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 apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

En el supuesto de que la persona trabajadora, 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.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente o por este Convenio.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, se estará a lo dispuesto en el artículo 45.1.d), del Estatuto de los Trabajadores.
 - Con Respecto a los Permisos de Maternidad y Paternidad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, concretamente en lo dispuesto en el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de Marzo y a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores R. D. Legislativo 2/2015.
- h) Las personas trabajadoras del sector además de las licencias retribuidas que les corresponden en virtud de lo establecido anteriormente, disfrutarán de DOS días de licencia retribuidos por asuntos propios. Este día no podrá ser disfrutado simultáneamente por un número de operarios que impidan el normal funcionamiento de la empresa. Mencionado día no precisa justificación alguna, pero sí preaviso a la empresa con 48 horas.

Artículo 17. Prevención de riesgos laborales.

Las partes firmantes acuerdan someterse por el presente Convenio a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente, así como al resto de legislación que desarrolle la misma.

Artículo 18. Distancias y alturas.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el acuerdo marco estatal (BOE 10/04/1996).

Artículo 19. Jubilación anticipada.

Aquellas empresas que pudieran acordar sustituir a sus trabajadores simultáneamente a su cese por jubilación, por otro trabajador/a, podrá acogerse al sistema de jubilación especial, regulado en el Real Decreto Ley 14/1981, de 20 de agosto.

Siempre que haya mutuo acuerdo previo entre empresa y la persona trabajadora, la empresa concederá un complemento de jubilación a aquellas personas trabajadoras que con 10 años como mínimo de antigüedad en la misma se jubilen en la vigencia del Convenio, su cuantía irá en función de la siguiente escala:

- Por jubilación voluntaria a los 60 años: 14 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 61 años: 12 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 62 años: 10 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 63 años: 7 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 64 años: 6 mensualidades.

Dichas mensualidades serán calculadas sobre el salario real. Para su percepción habrá de solicitarse en el plazo de tres meses desde el cumplimiento de la correspondiente edad. Si cumplidos los 64 años y 6 meses más, la persona trabajadora no solicitase la jubilación, perdería el derecho a este complemento.

En todo caso estos complementos salariales no tienen la consideración de prestaciones complementarias a las de la Seguridad Social ni compromisos por pensiones, y por tanto, las empresas no vendrán obligadas a su exteriorización.

Artículo 20. Contratación de duración determinada.

A efectos de lo previsto en este artículo, se estará a lo establecido en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, y entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del E.T. para los contratos fijos discontinuos. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a 6 meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

La extinción de los contratos de duración determinada da derecho a la persona trabajadora a percibir la siguiente indemnización establecida en el art. 49.1.c del R. D. Leg. 2/2015, una cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio.

Artículo 21. Clasificación Profesional.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el acuerdo marco estatal (BOE 10/04/1996).

Se acuerda en cuanto a la clasificación y categoría del personal establecer la categoría de Encargado General y de Almacén, refundiendo en dicha categoría a los Encargados de Almacén, y Encargados Generales, siendo las tareas de dichos encargados como sigue:

Recepcionar los envases que entran y salen de Repsol Butano S.A. y de los repartidores de la empresa diarios. Recuento de Existencias diarios llenos y vacíos en Almacén. Liquidación diaria a repartidores si fuera necesario. Cargar y descargar con la Máquina elevadora necesaria para este trabajo, tanto los camiones que entran como los que salen con recuento de la mercancía, bien sea de Repsol Butano, S.A., o bien de los repartidores de la misma empresa

Conductor/a Repartidor/a: es la persona trabajadora que, conduciendo un vehículo se encarga de la distribución de la mercancía y el cobro de esta.

Mecánico/a Repartidor/a: es el/la operario/a que, además de efectuar las labores propias de su condición de mecánico/a puede realizar el reparto domiciliario de las bombonas de gas butano, cuando las circunstancias lo requieran.

Administrativo/a: es la persona trabajadora mayor de 18 años que realiza en las oficinas de la empresa, operaciones administrativas elementales o puramente mecánicas, bajo las órdenes y vigilancia del superior.

Peón o Mozo de Almacén: es el/la operario/a que realiza las funciones de organización y limpieza de la mercancía depositada en los almacenes, ayudando a la carga y descarga de los vehículos de la empresa.

Artículo 22. Régimen Disciplinario. Faltas y sanciones.

Se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre BOE de 29 de marzo y el Artículo 7 el Acuerdo Marco Estatal para la Agencias Distribuidoras de Gas Butano (BOE 10/04/1996).

Artículo 23. Derechos sindicales.

En esta materia se estará a lo regulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. Política de igualdad.

Las Organizaciones firmantes del Convenio, están interesadas en mantener la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. A este respecto, la Comisión Paritaria del Convenio, impulsará y desarrollará cuando fuera preciso para cumplir lo regulado en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de orientar a las empresas y trabajadores/as que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

Las Organizaciones firmantes del Convenio, para garantizar la efectividad del principio de igualdad de trato y oportunidades reconocido en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia del rechazo de actitudes que limiten las oportunidades y generen desigualdades ya sean por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancias personal o social.

Para ello se podrán elaborar, cuando sea legalmente obligatorio, planes de igualdad en las empresas para trabajadores/as, que deberán negociarse con la representación legal, creando Comisiones de Igualdad Paritaria, con la elaboración del Diagnostico de Situación, medidas de evaluación y seguimiento, para evitar discriminaciones y garantizar igualdad de oportunidades. En caso de discrepancias en la negociación en los planes de igualdad, Comisión Paritaria del Convenio la que resuelva. Los planes de Igualdad deberán registrarse en el registro oficial.

Asimismo, las Organizaciones firmantes del Convenio declaran que el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se lleva y se llevará a efecto en el acceso al empleo, en la formación en la empresa, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retribuidas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres se encuentra:

El acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancias personal o social en el acceso al trabajo.

Retribución: Para un mismo trabajo y/o un trabajo al que se atribuye un mismo valor no existirá discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de Complementos Salariales y extrasalariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo. Se establecerán medidas para reducirla brecha salarial atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y compensación de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género.

Las empresas y las personas trabajadoras asumen como propio los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

Artículo 25. Acoso sexual y por razón de sexo. Violencia de género.

Las organizaciones firmantes desarrollarán iniciativas generales de actuación y recomendaciones para evitar prácticas de violencia y acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo dentro del ámbito de aplicación de este Convenio. Impulsarán la prevención y actuarán contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

Violencia de Género.

La empresa y las personas trabajadoras afectadas por este Convenio manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género).

Esta violencia es una de las expresiones más graves de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y comunicarlo de forma fehaciente a la dirección de la Empresa. En este sentido a las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de géneros, se les facilitarán y disfrutarán del ejercicio de todos los derechos previstos en la legislación vigente.

Artículo 26. Protección a las personas trabajadoras por nacimiento y cuidado del lactante.

Las personas trabajadoras disfrutarán de un permiso por parto de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El tiempo de este permiso se distribuirá a opción de los interesados siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

La reducción de jornada contemplada en este apartado podrá ser disfrutada indistintamente por cualquiera de los/as progenitores, adoptantes, guardadores/as o acogedores/as en caso de que ambos trabajen en la misma empresa, aunque esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Artículo 27. Prelación de Normas.

En todo lo no previsto en el texto del presente convenio, se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre BOE de 24/10, en la normativa laboral legal y reglamentaria de aplicación, así como en el Acuerdo Marco Estatal para la Agencias Distribuidoras de Gas Butano (BOE 10/04/1996).

Todo ello sin perjuicio de la aplicación de las normas legales o convencionales que resulten de obligada o prioritaria aplicación, conforme a lo dispuesto en los artículos 3 y 84 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 28. Comisión paritaria.

La Comisión paritaria, para la interpretación y vigencia de lo pactado en este convenio estará integrada por parte de la empresa por Maria de la Soledad Nieto Garcia con DNI. 08.829.551-

N. Y por la parte de las personas trabajadoras el delegado de personal vigente, actualmente D. Francisco Vazquez Medina 08.814.317-G. La sede de esta comisión estará ubicada en el domicilio de la empresa C/ Muñoz Torrero, 17. 06001- Badajoz.

Comisión Paritaria: funciones, procedimiento y plazos de actuación.

1. Funciones La Comisión Paritaria del presente Convenio tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación y aplicación del contenido del Convenio Colectivo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Intervención previa y obligatoria en los conflictos colectivos que se susciten en el ámbito del convenio.
- Emisión de informes o propuestas en los supuestos de inaplicación de condiciones de trabajo previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- Cualquier otra función que legal o convencionalmente le sea atribuida.

2. Procedimiento de actuación.

Cualquiera de las partes legitimadas podrá someter una cuestión a la Comisión Paritaria mediante comunicación escrita, en la que se expongan claramente los hechos, la controversia planteada y la pretensión que se formula.

3. Plazos La Comisión Paritaria deberá reunirse en el plazo máximo de siete (7) días hábiles desde la recepción de la solicitud. La Comisión emitirá resolución expresa o propuesta de acuerdo en un plazo máximo de quince (15) días hábiles desde la fecha de la reunión.

4. Discrepancias en el seno de la Comisión .En caso de que no se alcance acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, o transcurran los plazos establecidos sin resolución expresa, las partes se someterán obligatoriamente a los procedimientos de mediación o arbitraje previstos en el ASEC-EX o, en su caso, a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme al artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. Adhesión a sistemas extrajudiciales de solución de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse expresamente al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX), vigente en cada momento, como sistema preferente para la resolución de los conflictos colectivos que pudieran surgir en el ámbito de aplicación del presente convenio.



En particular, las partes se comprometen a someter a los procedimientos de mediación y/o arbitraje previstos en el ASEC-EX:

- a) Las discrepancias que puedan surgir en relación con la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo.
- b) Los conflictos derivados de la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Cualquier otra controversia colectiva que legal o convencionalmente deba someterse a los sistemas autónomos de solución de conflictos previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

El sometimiento a dichos procedimientos será previo y preceptivo a la interposición de acciones ante la jurisdicción social, cuando así lo exija la normativa vigente.

Artículo 30. Protocolo de actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.1, párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan la incorporación de un Protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, con el objetivo de garantizar la protección efectiva de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

El presente protocolo se regirá por los siguientes principios generales:

- a) Prioridad absoluta de la seguridad y salud de las personas trabajadoras frente a cualquier otra consideración productiva u organizativa.
- b) Derecho a la información, consulta y participación a través de la representación legal de las personas trabajadoras y del Comité de Seguridad y Salud. c) Garantía de no sufrir perjuicio alguno, de carácter disciplinario, económico o profesional, por la adopción de medidas de protección frente a situaciones de riesgo derivadas de catástrofes o fenómenos meteorológicos adversos.

El desarrollo, contenido, aplicación, seguimiento y revisión de dicho protocolo se recoge íntegramente en el Anexo II del presente Convenio Colectivo.



El presente Protocolo de actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos se incorpora como Anexo II al presente Convenio Colectivo, formando parte integrante del mismo a todos los efectos legales.

Y para que conste a los efectos oportunos firman el presente acuerdo en Badajoz a 15 de abril de 2025.

Rpte. Empresa,

D. MARÍA SOLEDAD NIETO GARCÍA

Rpte. Trabajadores,

D. MIGUEL JULIÁN BENÍTEZ

**ANEXO I**

Tabla salarial del Convenio Colectivo de Trabajo de "BUTAGAS, SA", el salario pactado desde el día 01-6-2025 hasta el día 31-12-2026, quedando la tabla salarial de la siguiente manera:

TABLAS SALARIALES DE LA EMPRESA BUTAGAS, SA

CATEGORÍAS	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
GERENTE	1.506,46	22.596,90
ENCARG. ALMACEN	1100,00	16.500,00
JEFE MECÁNICO	1100,00	16.500,00
DPTE. MAYOR	1100,00	16.500,00
ADMINISTRATIVO/ TELEFONISTA	1100,00	16.500,00
OF. 1. ^a MECÁNICO	1100,00	16.500,00
OF. 2 ^a MECÁNICO	1100,00	16.500,00
MECÁNICO	1100,00	16.500,00
COND. REPARTIDOR	1100,00	16.500,00
CONDUCTOR	1100,00	16.500,00

ANEXO II

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A CATÁSTROFES Y FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS

1. Objeto y ámbito de aplicación.

El presente Protocolo tiene por objeto establecer las medidas de prevención, protección y actuación frente a situaciones de catástrofes naturales y fenómenos meteorológicos adversos que puedan suponer un riesgo grave para la seguridad y salud de las personas trabajadoras de la empresa BUTAGAS, SA.

Será de aplicación a todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad contractual, categoría profesional o centro de trabajo.

2. Principios de actuación.

La actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos se regirá por los siguientes principios:

- Protección prioritaria de la vida, la integridad física y la salud de las personas trabajadoras.
- Prevención del riesgo frente a la exposición innecesaria a situaciones peligrosas.
- Información, consulta y participación de la representación legal de las personas trabajadoras.
- No represalia ni perjuicio por la adopción de medidas de autoprotección o por la interrupción de la actividad ante riesgo grave e inminente.

3. Identificación y evaluación de riesgos.

El Servicio de Prevención, en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud, identificará y evaluará los riesgos derivados de:

- Fenómenos meteorológicos adversos, tales como olas de calor o frío extremo, lluvias intensas, inundaciones, tormentas, vientos fuertes u otros de naturaleza similar.
- Catástrofes naturales o situaciones de emergencia climática que puedan afectar a los centros de trabajo o a la actividad laboral.

Como consecuencia de dicha evaluación:

- Se actualizarán los planes de emergencia y evacuación, incorporando escenarios específicos de riesgo climático y catástrofes naturales.
- Se establecerán medidas preventivas específicas en función del tipo de riesgo identificado.

4. Medidas preventivas y de actuación.

a) Información y sistemas de alerta.

La empresa implantará procedimientos claros y eficaces de información y alerta para toda la plantilla ante la activación de avisos oficiales emitidos por organismos competentes, tales como AEMET, Protección Civil u otras autoridades públicas.

La información se transmitirá por los medios más eficaces disponibles, garantizando su conocimiento inmediato por las personas trabajadoras afectadas.

b) Permiso climático.

Cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente derivada de catástrofes o fenómenos meteorológicos adversos, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo hasta un máximo de cuatro días remunerados, prorrogables mientras persista la situación de riesgo.

Este derecho se ejercerá sin perjuicio de la posibilidad de aplicación de las medidas legalmente previstas, incluido el ERTE por causa de fuerza mayor, cuando proceda.

c) Interrupción de la actividad.

En caso de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de las personas trabajadoras, se procederá a la interrupción inmediata de la actividad laboral.

Dicha paralización podrá ser acordada por la empresa o, en su caso, por la representación legal de las personas trabajadoras, comunicándolo de forma inmediata a la empresa y a la autoridad laboral competente, conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales.

d) Evacuación y medidas de protección.

Se adoptarán las medidas necesarias de evacuación, confinamiento, protección individual o colectiva, de acuerdo con los planes de emergencia actualizados, con el fin de garantizar la seguridad de las personas trabajadoras.

e) Teletrabajo.

Cuando sea técnica y organizativamente posible, y siempre que la naturaleza del puesto lo permita, se podrá establecer la prestación de servicios mediante trabajo a distancia, garantizando los medios necesarios para su correcta realización.

f) Coordinación de actividades.

La empresa cooperará y coordinará las actuaciones preventivas con otras empresas, contratas, subcontratas y organismos presentes en el centro de trabajo, así como con los servicios públicos de emergencia.

5. Derechos de información y consulta.

- La empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras sobre las medidas preventivas previstas y las actuaciones activadas ante situaciones de emergencia climática o catástrofes.
- Se garantizará la consulta y participación del Comité de Seguridad y Salud en la elaboración, revisión y actualización del presente Protocolo.

6. Formación y sensibilización.

- Se impartirá formación específica a las personas trabajadoras sobre los riesgos derivados de catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos y sobre los procedimientos de actuación previstos.
- Se fomentará una cultura preventiva y de sensibilización en toda la plantilla.

7. Seguimiento y revisión.

- El presente Protocolo será revisado periódicamente y, en todo caso, tras cada situación de emergencia.
- El Comité de Seguridad y Salud participará activamente en la evaluación de su eficacia y en la propuesta de mejoras continuas.