



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

**10862** RESOLUCIÓN Y CONVENIO COLECTIVO EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GASES LICUADOS DEL PETRÓLEO

**RESOLUCIÓN** de la Dirección Territorial de Alicante de la Conselleria de Educació, Universitats y Empleo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo para las **EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GASES LICUADOS DEL PETRÓLEO** en la provincia de Alicante. Código convenio 03000305011981

#### ANTECEDENTES DE HECHO

I. Con fecha 05/07/2023 se remitió al Registro de Convenios de Alicante texto nuevo del convenio colectivo para las EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE GASES LICUADOS DEL PETRÓLEO en la provincia de Alicante. Dicho convenio ha sido suscrito por la Asociación de Agencias Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo de Alicante, y, por otro lado, por la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT y por la Federación de Industria de CCOO.

II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el 06/07/2023, habiéndose recibido en esta Dirección Territorial el 24/08/2023.

III. En fecha 09/08/2023 se efectuó requerimiento a la comisión negociadora para subsanar varias deficiencias observadas en el articulado del convenio. Este requerimiento fue atendido presentando subsanación en fecha 11/09/2023.

IV. En fecha 18/09/2023 se efectuó un segundo requerimiento que fue atendido en fecha 10/10/2023.



## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente para resolver la Dirección Territorial de Alicante de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria primera y en la Disposición Derogatoria única del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de acuerdo con la estructura orgánica establecida en el Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

**Primero.-** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

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

Alicante, 12 de diciembre de 2023

EL DIRECTOR TERRITORIAL  
JUAN ANTONIO CASTAÑO DÍAZ



## **CONVENIO COLECTIVO DE AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE GASES LICUADOS DEL PETRÓLEO DE LA PROVINCIA DE ALICANTE.**

El presente Convenio ha sido concertado, de un lado, por la parte empresarial, Empresas distribuidoras de gases licuados y por parte de los trabajadores y trabajadoras, de la Federación de Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (FICA-UGT) y La Federación de Industria de Comisiones Obreras (CC.OO.-industria) que se reconocieron la legitimidad para negociar.

### **Artc. 1º.- Objeto y ámbito territorial.**

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo para las personas que trabajan en las Agencias Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo, y es de aplicación a todas las Empresas que tengan su domicilio social en la Provincia de Alicante, y a aquellas otras que, aunque la razón social radique en otra Provincia, tengan establecimientos o centros de trabajo dentro de la citada Provincia de Alicante y en lo relativo al personal adscrito a las mismas.

### **Artc. 2º.- Ámbito Funcional.**

Este Convenio, a partir de su entrada en vigor, es de aplicación a todas las Empresas que desarrollen la actividad de Agencia Distribuidora de Gases Licuados del Petróleo y que efectúen la distribución de gas butano y propano envasados. Igualmente este Convenio será de aplicación en aquellas Empresas que realicen la prestación de servicios técnicos para los clientes receptores y que sean precisos para los mencionados gases envasados.

### **Artc. 3º.- Ámbito Personal.**

Este Convenio será de aplicación a la totalidad de las personas que trabajan en las Empresas regidas por el mismo con excepción de los Cargos de Alta Dirección o miembros del Consejo de Administración y todos aquellos trabajadores y trabajadoras



a los que se nombren de forma expresa, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el Artc. 1 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artc. 4º.- Ámbito Temporal, Rescisión y Prórroga.**

El presente Convenio tendrá vigencia desde el día 01 de enero de 2019 hasta el 31 de Diciembre de 2023.

No obstante lo expuesto, las retribuciones salariales y extrasalariales serán las mismas que existían al 31 de Diciembre de 2018, siendo de aplicación lo pactado en este Convenio, en materia salarial, a partir del 01 de Enero de 2019, sea cual sea el día de su firma o publicación en el BOP de la Provincia de Alicante.

La denuncia del convenio deberá formalizarse al menos con un mes de antelación a la fecha de vencimiento pactada. Vencido el convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

**Artc. 5º.- Compensación y absorción.**

Operará la compensación y la absorción, cuando el salario realmente abonado, en su conjunto y cómputo anual, sea más favorable para las personas que trabajan en el sector que el fijado en el orden normativo o convencional de referencia.

**Artc. 6º.- Garantía Personal.**

Las situaciones personales que, en su conjunto económico, y provenientes del desaparecido complemento salarial personal denominado antigüedad, excedan las que se establezcan en el presente Convenio Colectivo, serán mantenidas con carácter estrictamente personal.

**Artc. 7º.- Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y han sido aceptadas ponderándose globalmente. En el caso de que la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de la Provincia de Alicante, en el ejercicio de



las facultades que tiene atribuidas, no aprobase alguna de las estipulaciones que se contienen en el presente Acuerdo, éste quedará sin eficacia práctica, debiéndose reconsiderar su contenido total.

El presente Convenio, a partir de su entrada en vigor, deroga al anterior existente desde el 01 de Enero de 2017 y publicado en el BOP de Alicante nº 130 de 10 de Julio de 2018.

Conforme a lo dispuesto en el Artc. 82.4 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio puede disponer sobre los derechos reconocidos en el Convenio Colectivo anterior, por éste derogado, en cuyo caso será de aplicación, íntegramente, lo regulado en este Convenio.

#### **Artc. 8º.- Legislación supletoria.**

De conformidad con lo dispuesto en el Artc. 14.tres de la Ley 3/2012, las condiciones establecidas en un Convenio de Empresa, tendrán prioridad aplicativa respecto de este Convenio Colectivo conforme a la redacción actual del Artc. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores (RD Ley 32/2021) publicada en BOE 313 de 28 de Diciembre de 2021, el cual tendrá carácter de primera norma supletoria en caso de la existencia de aquel.

En lo no previsto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las Agencias Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo, publicada en el BOE nº 87 de 10 de Abril de 1996.

#### **Artc. 9º.- Remuneraciones con incentivo.**

El establecimiento, o no, de sistemas de remuneraciones con incentivo, es facultad de la Dirección de la Empresa y, de llevarse a cabo, se hará conforme a lo dispuesto en el Artc. 64 del Estatuto de los Trabajadores, con la participación de la representación de las personas que trabajan en el sector.

La implantación de dichos sistemas de remuneración tendrá carácter provisional y no tendrá, en ningún caso, carácter de consolidable por lo que la Dirección de la Empresa está facultada para, de forma unilateral, suprimirlo. En este caso, y como quiera que



dicho sistema de remuneración no es consolidable, las personas trabajadoras afectadas carecen de derecho alguno en este sentido.

Si, finalmente, la remuneración con incentivo se convierte en una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Artc. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, aquellas personas que vinieran percibiendo el complemento personal transitorio del convenio 2011/2012 que emanaba del plus de carencia de incentivos de los anteriores textos convencionales, lo mantendrán siempre y cuando la empresa no instaure un sistema de remuneración por incentivos que en cuantía anual sea superior a este.

#### **Artc. 10º.- Jornada de Trabajo.**

La jornada de trabajo ordinaria será de 1.792 horas en cómputo anual, distribuidas en 40 horas semanales de trabajo efectivo, de lunes a sábado, ambos incluidos. 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.

Dadas las especiales características de este Sector, durante cuatro meses al año y conforme a las necesidades del servicio que prestan las personas que trabajan en ellas, las Empresas podrán establecer la jornada de 40 horas semanales de lunes a viernes, durante los cuales el personal administrativo de las Empresas prestará sus servicios en jornada continuada.

Manteniendo la jornada de 40 horas semanales y de acuerdo con sus necesidades las Empresas podrán conceder 18 sábados al año libres, pudiéndose pactar entre éstas y las personas que trabajan en ellas, la reducción o incremento de dichos sábados libres. Tanto la reducción como el incremento de sábados libres llevarán aparejados acuerdos económicos entre las partes que, en ningún caso, tendrán carácter consolidable.



Asimismo y en orden a las especiales características del Sector, y en función de épocas de mayor o menor demanda de servicios, las Empresas, de común acuerdo con las plantillas o sus representantes, a las que afecte el presente Convenio Colectivo, el reducir la jornada laboral semanal y compensar a lo largo del resto del año las horas reducidas hasta completar las 1.792 horas anuales de trabajo efectivo. Igualmente las Empresas podrán prolongar la jornada laboral hasta los domingos incluidos, si las necesidades de los servicios a realizar así lo exigieran, de común acuerdo con las plantillas o sus representantes.

#### **Artc. 11º.- Organización del trabajo.**

La organización del trabajo en las Empresas regidas por este Convenio Colectivo, es facultad de la Dirección de las mismas, a quien corresponde, en su caso, designar a la persona o personas en quien delegar el ejercicio de esta facultad que deberá ajustarse, en todo momento, a lo establecido en la legislación vigente, en el presente Convenio y en las normas que sean de aplicación.

Corresponde a la Dirección de la Empresa, en el ejercicio de las facultades que le atribuye este Convenio y con respeto a las competencias que, en esta materia, tienen atribuidas los Órganos de representación de los personas que trabajan en la empresa en cada Empresa, la organización del trabajo mediante la implantación, determinación, modificación o supresión de trabajos, y la adjudicación de tareas o rutas, y la adopción de métodos de ejecución de las mismas, la amortización y creación de puestos de trabajo así como la ordenación de las mismas en función de las necesidades puntuales de la Empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos los aspectos que puedan afectarle.

En cuanto a la externalización de los servicios y sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el Artc. 64 del ET, cuando la Empresa que se rige por este Convenio Colectivo concierte un Contrato de prestación de obras o servicios con una Empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras sobre los siguientes extremos:

1.- Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la Empresa contratista o subcontratista.



2.- Objeto y duración de la contrata.

3.- Lugar y ejecución de la contrata.

4.- En su caso, número de personas que serían ocupados por la contrata o subcontrata en el CENTRO DE TRABAJO de la empresa principal.

5.- Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

En cuanto a la externalización y subcontratación de los servicios se estará a lo dispuesto en el Artc. 42 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción actual dada en el RD Ley 32/2021 de 28 de Diciembre de 2021, publicado en el BOE 313. y sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el Artc. 64 del ET, cuando la Empresa que se rige por este Convenio Colectivo concierte un Contrato de prestación de obras o servicios con una Empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal de los trabajadores sobre los siguientes extremos:

1.- Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la Empresa contratista o subcontratista.

2.- Objeto y duración de la contrata.

3.- Lugar y ejecución de la contrata.

4.- En su caso, número de personas trabajadoras que serían ocupados por la contrata o subcontrata en el CENTRO DE TRABAJO de la empresa principal.

5.- Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

#### **Artc. 12º.- Vacaciones.**

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales, o la parte proporcional que corresponda si el tiempo de servicio en la empresa es inferior a un año.

Tanto para el personal de reparto como para el personal administrativo y servicio técnico de las Empresas a las que afecta el presente Convenio Colectivo, y en la fijación del período o períodos del disfrute de dichas vacaciones se tendrán en cuenta



las épocas de mayor actividad empresarial, las cuales podrán estar excluidas de dichos periodos de disfrute.

Cada sección de la empresa elaborará un calendario en el que en función de las peticiones del personal, las vacaciones serán atendidas por orden de antigüedad, asegurando siempre la continuidad del servicio y dentro del periodo temporal ya mencionado. En dicho calendario se harán constar las fechas señaladas para las vacaciones de cada empleado, teniendo siempre en cuenta que el inicio del periodo de vacaciones deberá coincidir con un lunes sin que puedan variarse los turnos establecidos, salvo por causas justificadas relacionadas con el aseguramiento de la continuidad en el servicio o por motivos justificados del trabajador o trabajadora.

El derecho de antigüedad ejercido por alguna persona de la plantilla solo podrá ser disfrutado por un año, pasando este mismo derecho al siguiente inmediato en antigüedad. Las listas de vacaciones deberán ser propuestas para su aprobación a la Dirección de la empresa en el último trimestre del año anterior, y cuando el periodo de vacaciones se fije en el calendario de empresa, ya mencionado con anterioridad, coincida en el tiempo con una IT derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Artículo 48. Apartados 4, 5 y 7 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de IT o de la del disfrute del permiso que, por aplicación de dicho precepto del E.T., le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, o aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.



**Artc. 13º.- Licencias retribuidas.**

Las licencias se ampliarán en dos días por causa de desplazamiento de la persona de la plantilla que la utilice superior a 100 km.

A. En caso de Matrimonio o Pareja de Hecho, 15 días naturales.

B. Fallecimiento de: a. Cónyuge, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos: 4 días . b. Fallecimiento de abuelos y familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días; c. Fallecimiento de familiar de tercer grado de consanguinidad o afinidad: 1 día.

C. Nacimiento de hijo: 3 días, que se ampliarán en dos más en el caso de enfermedad del hijo o cónyuge.

D. En caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 5 días.

E. Por traslado de domicilio: 2 días.

F. Por matrimonio de Padres, hijos o hermanos: 1 día.

G. Tiempo necesario para la asistencia a consulta al médico de familia o especialistas, aportando justificante.

H. Un máximo de 18 horas anuales para acompañar al cónyuge o a los hijos a consulta de médico de familia o especialista.

I. Actividad Sindical de los representantes de las personas que trabajan en la empresa de hasta 100 personas trabajadoras, 25 horas mensuales que podrán ser acumuladas bimensualmente.

J. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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 o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.



La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras 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».

K. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. 74 Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. No



obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. 75 En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos. Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género. Para la acreditación del parentesco y exclusivamente a efectos de lo dispuesto en este artículo, se podrá aportar tanto el libro de familia como la inscripción en el registro de parejas de hecho.

L. Se establecen 3 días de asuntos propios.

#### **Artc. 14º.- Clasificación profesional.**

Se mantiene, en esta materia, lo dispuesto en el Acuerdo Marco Estatal que sustituye a la ordenanza laboral para las Agencias Distribuidoras de Butano de 29 de Julio de



1974. Dada la evolución del funcionamiento real de dichas Agencias, se introducen otras categorías con las funciones que, seguidamente se detallan:

**Administrativo de Agencia:**

Es aquella persona trabajadora que bajo las órdenes directas de sus superiores es capaz de realizar por sí mismo todas y cada una de las siguientes funciones: Atender al público, recoger pedidos, averías y reclamaciones extendiendo los documentos y contratos que sean precisos. El manejo de ficheros tanto manuales como informáticos introduciendo los datos en el ordenador; confección de facturas, entradas y salidas de almacén, control de inspecciones y todas aquellas funciones que aunque no estén detalladas expresamente se deriven como consecuencia de su trabajo y sirvan para el normal funcionamiento de la Agencia, tanto si ésta es empresa instaladora como si no lo es.

**Instalador de categoría A:**

Es aquella persona trabajadora que estando en posesión del carnet correspondiente expedido por el Organismo Territorial competente de la clase A, efectúa por sí mismo o con la colaboración de obreros especializados en operaciones de montaje, pero bajo su vigilancia, la modificación, aplicación, mantenimiento y reparación de instalaciones de gas, de acuerdo con la categoría de su titulación. Deberá verificar y dejar en disposición de servicio las instalaciones ejecutadas por él o bajo su vigilancia, suscribiendo, a tal efecto, los certificados requeridos por la normativa vigente; revisar las instalaciones de acuerdo con lo que reglamentariamente esté establecido y suscribiendo, por tanto, los certificados de revisión previa realización de las pruebas y ensayos necesarios tanto para la puesta en marcha de las instalaciones efectuadas por él u otros instaladores, como por el normal funcionamiento de éstas. En general todas las funciones que en relación a las instalaciones de gas y a la normativa vigente le faculte su titulación.

**Instalador o Instaladora de categoría B e instaladora o Instalador de categoría C:**

Realizarán las mismas funciones que la persona instaladora de categoría A, adaptadas a las facultades y a los conocimientos que les otorgan sus respectivas titulaciones.



Mecánico de inspecciones y averías:

Es aquella persona trabajadora que, con instrucciones específicas, conoce las técnicas de manipulación de los gases licuados del petróleo, envases, válvulas, modos reductores e instalaciones, y su misión consiste la atención de llamadas que pudieran efectuar los clientes o la realización de inspecciones que no requieran la titulación de instalador.

**Artc. 15º.- Salario base:**

Desde el 1 de Enero de 2019 hasta el 31 de Diciembre de 2020, el salario permanecerá como figura en las tablas al 31 de diciembre de 2018.

Desde el 1 de Enero de 2021 al 31 de Diciembre de 2021, el salario será el resultado de incrementar en un 4% el salario existente al 31 de diciembre de 2020.

Desde el 1 de Enero de 2022 al 31 de Diciembre de 2022, el salario será el resultado de incrementar en un 4,5% el salario existente al 31 de Diciembre de 2021.

Desde el 1 de Enero de 2023 al 31 de Diciembre de 2023, el salario será el resultado de incrementar en un 3% el salario existente al 31 de Diciembre de 2022.

Se acuerda una retribución Extraordinaria por Permanencia para el año 2023 que, se abonara conforme a lo dispuesto en la Disposición Final Primera de este Convenio.

En caso de que el incremento anual del IPC a 31 de diciembre de 2023 sea superior al 3%, se revisarán tanto las tablas salariales en dicho exceso, con efectos de 1 de enero de 2023 con un tope del exceso del 2%.

**Art. 16º.- Complemento personal transitorio por antigüedad.**

Desaparecido el complemento salarial personal por antigüedad, conforme a lo pactado en el Art. 17 del Convenio Colectivo de este sector, publicado en el BOP 153 de 10 de Agosto de 2012, subsiste como garantía personal el importe que vinieran percibiendo las personas trabajadoras que tuvieran derecho a él en las mismas condiciones y términos que se detallaba en el convenio anterior.



**Art. 17º.- Gratificaciones extraordinarias:**

Se reconoce a todas las personas trabajadoras a las que afecte el presente convenio colectivo, el derecho a percibir pagas extraordinarias los meses de marzo, julio y diciembre de cada año que consistirán, cada una, en treinta días de salario base más el complemento personal si lo hubiere. Dichas percepciones salariales extraordinarias se abonarán en las primeras quincenas de los meses respectivos a todo el personal, tanto fijo como eventual. Las empresas previo pacto con los trabajadores y trabajadoras, a título personal, podrán prorratear el abono de las mencionadas pagas extraordinarias.

**Art.18º.- Paga de fiestas patronales:**

Se establece una paga anual con motivo de las fiestas patronales del municipio en el que tenga su residencia la empresa para todo el personal mayor de dieciocho años y cuya cuantía se fija para todo el periodo de vigencia del presente convenio colectivo en 948 € para los años 2019/2020/2021 y 2022. Para el año 2023 dicha cantidad se verá incrementada en los términos pactados para 2023 que será prorrateada en las nóminas del salario mensual.

**Art. 19º.- Plus de asistencia:**

Se establece, por este concepto, una retribución mensual durante la vigencia del presente convenio colectivo de 71,17 € para el año 2023 euros que será abonado durante doce meses al año.

**Art. 20º.- Quebranto de moneda:**

Únicamente aquellas personas trabajadoras que, como consecuencia del desarrollo de su trabajo, perciban cantidades en metálico de los clientes tendrán derecho a la percepción de este complemento. El importe a percibir por el mismo será de 36,94 euros que será abonado durante los doce meses del año 2023.



Igualmente, si una persona trabajadora viene percibiendo esta remuneración como consecuencia del trabajo que desarrolla, y por causas de movilidad funcional dejase de prestar dicho trabajo, también dejará de percibir la mencionada remuneración.

**Art.21º.- Retribución en especie:**

Todas las personas de la plantilla, con independencia de su categoría profesional o trabajo que desarrollen en las empresas afectadas por este convenio colectivo, percibirán 25 cargas anuales a precio de coste, constituyendo entonces la diferencia entre dicho importe y el de venta de dichas cargas la retribución en especie objeto de este artículo.

**Art. 22º- Dietas:**

Tal y como se detalla en el artículo 8.3 de la resolución publicada en el BOE número 87 de 10 de abril de 1996, se aplicarán a todas las personas que trabajan en la empresa cuyos servicios vengán recogidos en el citado precepto.

El presente convenio colectivo establece la cantidad de 22.55 euros al día por dieta completa, para gastos de manutención, durante 2019; 2020; 2021 y 2022. Para el año 2023 el importe de la dieta se verá incrementado en idénticos términos que para el salario base. Así mismo se abonará el importe de once euros para la media dieta, en los mismos periodos de tiempo y para el mismo fin y con las mismas condiciones de incremento que para la dieta completa. En ningún caso la aplicación de incremento que se contempla en el párrafo anterior, tendrá carácter retroactivo.

**Art. 23º. - Obligaciones de las personas trabajadoras:**

Las personas trabajadoras tienen la obligación de cumplir las órdenes e instrucciones que reciban del empresario o de las personas designadas por éste de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11º de este Convenio, en el ejercicio de las facultades directivas que les asisten. Cuantos trabajos se les ordenen a las personas que trabajan en la empresa serán ejecutados con diligencia e interés dentro del cometido de su grupo profesional y competencias del mismo.



Se incluye entre estos trabajos aquellos que sean complementarios pero que resulten necesarios para el correcto desempeño del cometido principal.

**Art. 24º.- Respeto al principio de buena fe contractual y prohibición de discriminación:**

En todo momento, las relaciones entre la empresa y sus trabajadores y trabajadoras deben estar regidas por el principio de buena fe y por la lealtad recíproca en cuantos aspectos o estipulaciones se suscriban en este Convenio. Dicho principio también regirá para aquellos aspectos que, aún sin estar recogidos expresamente en este Convenio Colectivo, se pudiera presumir que se derivan como consecuencia del mismo.

El presente Convenio prohíbe cualquier tipo de discriminación que vulnere los derechos fundamentales recogidos en la Constitución Española e, igualmente, prohíbe aquellas discriminaciones que pudieran producirse contra las trabajadoras y trabajadores por razón del idioma, sexo, creencias religiosas o raza.

**Art. 25º.- Prendas de trabajo y carretillas:**

Las prendas de trabajo serán proporcionadas por la empresa y consistirán en lo siguiente:

Tanto para verano como para invierno, las empresas proporcionarán a sus personas trabajadoras dos uniformes reglamentarios, 4 camisetas y 2 pantalones para las agencias distribuidoras. Igualmente, facilitarán un impermeable en los días de lluvia a aquellas personas que trabajan en la empresa que deban desarrollar sus servicios en la calle. Dicho impermeable será renovado previa entrega del anterior debiendo quedar en los locales de la empresa cuando no se prevea necesaria su utilización.

Carretillas: Al objeto de facilitar el traslado de las botellas desde el vehículo hasta la entrada de los edificios, las empresas facilitarán a todos los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten carretillas al efecto.

**Art. 26º.- El contrato, formalización y modalidades:**



En cuanto a la formalización del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores. Y en cuanto a las modalidades de contratación el ingreso de las personas en las empresas se realizará al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y que mejor satisfaga las necesidades e interés de las empresas, todo ello con el objetivo de mantener los puestos de trabajo o, si ello fuera posible, aumentarlos. La modalidad se corresponderá de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida.

**Art. 27º.- Extinción del contrato:**

Como consecuencia de la naturaleza de la actividad que desarrollan las empresas afectadas por este convenio colectivo, las personas trabajadoras que, de forma voluntaria, dejen de prestar servicios en las mismas, deberán comunicarlo de forma fehaciente y por escrito a la dirección de la empresa con una antelación mínima de treinta días a la fecha del cese, cuando se trate de personas que trabajan en la empresa pertenecientes al grupo 1, y de quince días para el resto de grupos y categorías profesionales. Si se respeta dicho preaviso, la empresa abonará la liquidación correspondiente en un plazo no superior a tres días desde la fecha del cese. La inobservancia por parte de la persona trabajadora de este plazo de preaviso otorgará a la empresa el derecho a detracer de la correspondiente liquidación la persona trabajadora una indemnización equivalente al salario de los días dejados de preavisar. Igualmente el retraso en el abono al trabajador que haya causado baja en la empresa, dará derecho a éste a ser indemnizado en los intereses legales correspondientes a que hubiere lugar por los días de retraso en el pago.

**Art. 28º.- Indemnización en casos de incapacidad laboral:**

En caso de accidente, laboral o no, o de enfermedad profesional calificada así por la Mutua de Accidentes, de hospitalización, de intervención quirúrgica, las empresas complementarán, a partir del primer día, la indemnización de la seguridad social o de la mutua patronal de accidentes hasta el cien por cien de la base de cotización, del mes anterior al de la baja más el complemento personal que pudiera corresponderle.

En los supuestos de incapacidad laboral derivada de enfermedad común, las empresas completarán la indemnización de la seguridad social entre el cuarto día y el



veinteavo, ambos incluidos, el proceso de IT hasta el 60% de la Base de cotización en las mismas condiciones y términos del párrafo anterior. Desde el día veintiunavo hasta el treintavo, ambos incluidos, la empresa completará hasta el 75% de la Base de cotización el más complemento personal que pudiera corresponder al trabajador. A partir del treintavo día, la empresa completará hasta el cien por cien del salario calculado como en los supuestos anteriores.

No obstante, a partir del día treinta y uno, el complemento indemnizatorio a cargo de la empresa podrá ser denegado por ésta, abonándose solo hasta el 75%, por causa debidamente justificada, la cual será valorada por la comisión mixta del presente Convenio a solicitud de la empresa, y que deberá ser resuelto en un plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de la presentación de la solicitud.

**Art. 29º.- Plus de escolaridad:**

Con el objeto de contribuir a los gastos de estudio, las empresas concederán a sus personas trabajadoras por cada hijo comprendido entre los cuatro y 18 años la cantidad de 92,91 euros durante la vigencia del presente Convenio, los cuales serán abonados a lo largo de las dos primeras semanas de octubre previa presentación de la correspondiente matrícula. En ningún caso este Plus tendrá carácter consolidable. En caso de que los padres del sujeto causante presten sus servicios en la misma Empresa, este Plus será abonado, únicamente, a uno de ellos.

**Art. 30º.- Jubilación anticipada:**

En este aspecto se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento en que se produzca el hecho causante.

**Art. 31º.- Seguro colectivo:**

Las empresas a las que afecta el presente convenio colectivo deberán tener en sitio visible para la plantilla la correspondiente póliza de seguro colectivo que cubra los riesgos de muerte por accidente o de invalidez permanente que garantice el percibo de las correspondientes indemnizaciones. Los importes de dichas pólizas serán de veinte mil euros en caso de muerte y de veinticinco mil euros en caso de incapacidad



permanente. Para los daños corporales que puedan sufrir las personas que trabajan en la empresa en el ejercicio de sus funciones, las partes firmantes de este Convenio colectivo se someten a las condiciones que se fijan en la Póliza concertada a tal efecto.

**Art. 32º.- Reconocimiento médico:**

Las empresas se comprometen en poner a disposición de las personas trabajadoras la posibilidad de efectuar un reconocimiento médico anual para aquellos para los que dicho reconocimiento médico sea preceptivo. Dicho reconocimiento médico se efectuará a través de la mutua de accidentes y los gastos de desplazamiento en caso de que éstos sean necesarios, serán por cuenta de la empresa.

Éstos reconocimientos médicos serán obligatorios para todas las personas trabajadoras a los que legalmente la legislación en materia de prevención de riesgos laborales así se lo exija.

**Art. 33º.- Retirada del permiso de conducir y de MM.PP.:**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 52.A del Estatuto, la pérdida del permiso de conducir o autorización de mercancías peligrosas constituye una ineptitud sobrevenida posterior a la colocación efectiva del trabajador en la Empresa.

El coste de renovación del Permiso de Mercancías Peligrosas será bonificado por la Empresas mediante la Fundación Tripartita, siempre y cuando aquellas dispongan de créditos de dicha Fundación al inicio del curso de renovación.

**Art. 34º.- Comisión mixta:**

Se crea una comisión mixta, compuesta por mitades, por un máximo de seis personas que serán designados de entre los componentes de la mesa negociadora de este convenio colectivo, correspondiendo tres vocalías a la parte empresarial y otras tres a la social, y que estará presidida por el presidente de la mesa negociadora de este convenio o por la persona que a tal efecto sea designada por las partes firmantes del mismo.



Ante la imposibilidad de asistencia de uno de los vocales de esta comisión a cualquiera de las sesiones que el citado órgano celebre, se podrá delegar la representación por escrito en cualquier otro vocal.

El presidente, a instancia de cualquiera de las partes, convocará a la comisión mixta en un plazo no superior a siete días a contar desde la fecha de recepción de la solicitud.

Sin perjuicio de las competencias que tiene atribuidas por la legislación vigente corresponde a la comisión mixta el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET, por acuerdo entre empresa y los representantes de las personas trabajadoras, previo periodo de consultas, se podrá proceder a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este convenio y que afectan a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo b) Horario y distribución del tiempo de trabajo c) Régimen de trabajo a turnos d) Sistema de remuneración y cuantía salarial e) Sistema de trabajo y rendimiento f) Funciones cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social. Si el periodo de consultas finaliza con acuerdo y si para alcanzar el mismo se han cumplido los requisitos previstos en el artículo 82.3 del ET, dicho acuerdo deberá ser notificado a la comisión mixta.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, las partes podrán someter la discrepancia a la comisión mixta, la cual dispondrá de un plazo de siete días, como máximo, para resolver la misma a contar desde la fecha en que ésta le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria o ésta no alcance un acuerdo, las partes deberán recurrir a la comisión consultiva nacional de convenios cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma y en los demás casos a los órganos correspondientes de la respectiva comunidad autónoma. El laudo arbitral emitido tendrá la misma eficacia que los acuerdos en



periodo de consultas, y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

El resultado de los procedimientos que finalicen con la inaplicación de las condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

En el caso de una empresa en la que se hubiese inaplicado el convenio por causas técnicas, organizativas, producción, de acuerdo con el contenido del artículo 82.3 del ET, la comisión mixta podrá proceder, a instancia de parte y fundamentando dicha petición, a la revisión del cumplimiento de los requisitos en los que se motivó el acuerdo de inaplicación del convenio., Para ello, y de conformidad con el contenido del artículo 64 del ET, los representantes de la plantilla que firmaron el acuerdo de inaplicación, o que en el legalmente los hubiera sustituido, tendrán acceso a la información precisa que acredite que dicha empresa sigue reuniendo los requisitos que originaron la aplicación y una vez pasados seis meses desde la fecha de entrada en vigor de dicha inaplicación.

Cuando la inaplicación del presente dicho Convenio Colectivo referida únicamente, a causas económicas y como consecuencia de ello al sistema de remuneración y cuantía salarial, los representantes de los personas que trabajan en la empresa y la empresa podrán pactar que la disminución salarial que suponga la inaplicación, sea ponderada con las pérdidas que la empresa acredite en los dos últimos trimestres consecutivos previos a la fecha de adopción del acuerdo de inaplicación, estableciendo para ello, las partes los parámetros adecuados conforme a las particularidades de cada empresa.

La comisión mixta, oídas a las partes, y estudiadas la documentación que aporten, dispondrán de un plazo de siete días laborables para emitir el correspondiente informe desde la fecha en que la solicitud de revisión le haya sido planteada. En caso de acuerdo, dicho informe tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación que el Convenio Colectivo.

En caso de no alcanzarse acuerdo, las partes deberán recurrir a la Comisión Consultiva Nacional de convenios cuando la inaplicación del convenio afecte a centros de trabajo de la empresa situados en más de una comunidad autónoma, y en el resto de casos a los órganos correspondientes de la misma.



Tanto en caso de acuerdo como en caso de que hubiese que recurrir a los órganos citados en el párrafo anterior la resolución que recaiga deberá ser comunicada a la autoridad competente.

**Artc. 35º.- Régimen Disciplinario.**

En este Artículo se estará a lo dispuesto en el contenido del Artc. 7º del Acuerdo Marco de Agencias Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo publicado en el BOE 87 de fecha 10 de Abril de 1.996, referido a las Faltas y Sanciones, y se mantiene, en el Apartado de Faltas Graves, la letra (m), con el siguiente texto:

m) La pérdida o extravío de la carretilla facilitada por la Empresa para el traslado de las botellas desde el vehículo hasta los domicilios en los que deban ser entregadas.

**Artc. 36.- Clausula de fidelización o indemnización extraordinaria por extinción del contrato de trabajo.**

El personal con 60 o más años cumplidos, podrá solicitar unilateralmente la rescisión de su contrato de trabajo, con derecho por una sola vez y al causar la baja a una indemnización de acuerdo con la siguiente escala.

Año 2023 a los 60 años: 319,14 € A los 61 años: 276,65 € A los 62 años: 208,00 € A los 63 años: 154,07 € A los 64 años: 102,20 € A los 65 años: 62,53 €.

**Artc. 37º.- Principio de Igualdad y tutela contra la discriminación.**

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato entre mujeres y hombres ya que ésta supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, garantizándose la igualdad en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción, en las condiciones de trabajo, en el trabajo de igual valor cuya retribución sea salarial o extrasalarial ya sea directa o indirectamente.



### **Artc. 38º.- Planes de Igualdad.-**

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación. En ellos se fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, establecerán sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos a través de las comisiones por la igualdad que se crearán en las empresas de más de 250; en las de menos plantilla será la comisión por la igualdad del convenio (paritaria) la que realizará el seguimiento.

1. Las materias a fijar en los planes serán, desde el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
2. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa sin perjuicio de establecimiento de acciones específicas adecuadas respecto a cada uno de los centros de trabajo.
3. En las de más de 50 personas deberán elaborar con la participación de la R.T. el plan de igualdad que contendrá como mínimo las materias que se fijan en el apartado anterior 1.
4. Los agentes sociales firmantes del presente convenio Patronal y Sindicatos, UGT y CCOO entienden de la importancia que supone la igualdad en todos los centros de trabajo. Por lo cual la ley se debe de aplicar en el conjunto del sector, y las empresas de más de 50 personas, deberán elaborar planes de igualdad, estableciendo medidas de acción positiva que garanticen la corrección de las discriminaciones.

El seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre los PLANES DE IGUALDAD de todas las empresas se realizará por la comisión paritaria del convenio general que tendrá las competencias.

### **Artc. 39º.- Acoso sexual o por razón de sexo**

Las empresas deberán evitar estas situaciones y arbitrar procedimientos específicos para su prevención, dar cauces a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular por quienes hayan sido objeto del mismo. La comisión por la igualdad actuará



de inmediato. En las empresas se elaborará un código de buenas prácticas para incorporarlo al plan de igualdad.

La R.T., deberá contribuir a prevenir estas situaciones mediante la sensibilización de las personas frente al mismo y proporcionando la información a la Dirección de la Empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Se consideran tratos discriminatorios por razón de sexo, que puedan ser constitutivos de falta grave o muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario:

El acoso: situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso sexual: situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

En caso de denuncia deberá garantizarse que la persona acosada no pierda su empleo por este motivo.

#### **Artc. 40º.- Violencia de género**

Medidas de protección integral contra la violencia de género.- Estas medidas suponen un paso más en la sensibilización y reconocimiento de la violencia hacia las mujeres como un problema social, cuya aplicación y garantía de los derechos contemplados supone reforzar el compromiso con la eliminación de la violencia, adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales, patronales y sindicales.

Consideramos que el convenio colectivo juega un papel fundamental en la difusión de las medidas recogidas en esta Ley, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales que regula.

Derecho de la trabajadora víctima de violencia acreditando la situación:

- A la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario
- A flexibilizar el tiempo de trabajo



- Al cambio de centro de trabajo en la misma u otra localidad
- Suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora.
- Las ausencias o faltas de puntualidad están justificadas (no sancionables) siempre que la situación física o psicológica derivada de la violencia de género haya sido acreditada.
- No podrá ser despedida por ninguna de las causas señaladas, y en caso de serlo, el despido será nulo con derecho a readmisión.

#### **Artc. 41º.- Comisión de interpretación y vigilancia**

Dentro de la comisión paritaria del convenio se constituirá una Comisión para la igualdad cuyas atribuciones y competencias serán:

- a) Las de velar por la interpretación del convenio en materia de igualdad y no discriminación.
- b) Las de emitir informe previo a la resolución de conflictos sobre los artículos de este capítulo.
- c) Conocimiento y seguimiento de los planes de igualdad en las empresas.

**DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.-** Las persona trabajadoras que hayan prestado servicios en 2021 y 2022 y permanezcan en la Empresa en 2023, tendrán derecho a percibir la cantidad que resulte de aplicar el 4,5% sobre las tablas de 2022, en concepto de gratificación extraordinaria por Permanencia. Esta cantidad será abonada a las persona trabajadoras, mediante pacto individual, de manera prorrateada, como máximo hasta el 31 de Diciembre de 2023, sin que tenga carácter consolidable o fijo, ni por concepto ni por cantidad.



<b>TABLA SALARIAL</b>					
	2019	2020	2021	2022	2023
<b>SUBGRUPO I: PERSONAL DE OFICINA</b>					
Jefe de Administración de 1ª	1.158,12 €	1.158,12 €	1.204,44 €	1.258,64 €	1.296,40 €
Jefe de Administración de 2ª	1.102,14 €	1.102,14 €	1.146,22 €	1.197,80 €	1.233,74 €
Jefe de Negociado	1.074,12 €	1.074,12 €	1.117,08 €	1.167,35 €	1.202,37 €
Oficial de 1ª	1.001,19 €	1.001,19 €	1.041,24 €	1.088,09 €	1.126,18 €
Oficial de 2ª	996,09 €	996,09 €	1.035,93 €	1.082,55 €	1.115,03 €
Auxiliar	960,79 €	960,79 €	999,22 €	1.044,19 €	1.075,51 €
Aspirante	743,09 €	743,09 €	772,81 €	807,59 €	831,82 €
<b>SUGRUPO II: PERS. INFORMÁTICA</b>					
Analista de Aplicación	1.102,14 €	1.102,14 €	1.146,23 €	1.197,81 €	1.197,81 €
Programador	962,74 €	962,74 €	1.001,25 €	1.046,31 €	1.077,70 €
Operador de Ordenador	960,79 €	960,79 €	999,22 €	1.044,19 €	1.075,51 €
Perforista	960,79 €	960,79 €	999,22 €	1.044,19 €	1.075,51 €
<b>SUBGRUPO III: PERS. AUX. DE OFICIO</b>					
Auxiliar de Oficina Jefe	988,10 €	988,10 €	1.027,62 €	1.073,87 €	1.106,08 €
Almacenero	960,79 €	960,79 €	999,22 €	1.044,19 €	1.075,52 €
Telefonista	960,79 €	960,79 €	999,22 €	1.044,19 €	1.075,51 €
Cobrador	960,79 €	960,79 €	999,22 €	1.044,19 €	1.075,51 €
Admvo. De Agencia	988,10 €	988,10 €	1.027,62 €	1.073,87 €	1.106,08 €
Auxiliar de Oficina Jefe	960,79 €	960,79 €	999,22 €	1.044,19 €	1.080,73 €
<b>GRUPO III: PERSONAL SUBALTERNO</b>					
Vigilante Jurado	960,79 €	960,79 €	999,22 €	1.044,19 €	1.075,51 €
Conserje	960,79 €	960,79 €	999,22 €	1.044,19 €	1.075,51 €
Ordenanza	1.074,07 €	1.074,07 €	1.117,03 €	1.167,30 €	1.202,32 €
<b>GRUPO IV: PERSONAL OBRERO</b>					
Cond. Veh. Pesados/articulados/rem.	1.103,08 €	1.103,08 €	1.147,20 €	1.198,83 €	1.234,79 €
Conductor de camión rígido pesado	1.074,07 €	1.074,07 €	1.117,03 €	1.167,30 €	1.202,32 €
Conductor de reparto	1.017,89 €	1.017,89 €	1.058,61 €	1.106,24 €	1.139,43 €



Mozo Ay. Conducto de Reparto	960,79 €	960,79 €	999,22 €	1.044,19 €	1.075,51 €
Cond. Carretilla Elevadora	960,79 €	960,79 €	999,22 €	1.044,19 €	1.075,51 €
<b>SUBGRUPO II: PROF. DE OFICIO</b>					
Maestro	1.060,08 €	1.060,08 €	1.102,48 €	1.152,09 €	1.186,66 €
Oficial de 1ª	1.017,89 €	1.017,89 €	1.058,61 €	1.106,24 €	1.139,43 €
Oficial de 2ª	990,07 €	990,07 €	1.029,67 €	1.076,01 €	1.108,29 €
Ayudante	960,79 €	960,79 €	999,22 €	1.044,19 €	1.075,51 €
Mozo de Almacén	960,79 €	960,79 €	999,22 €	1.044,19 €	1.075,51 €
<b>SUBGRUPO III:ESPECIALISTAS</b>					
Mecánico Instalador A	1.074,07 €	1.074,07 €	1.117,03 €	1.167,30 €	1.202,32 €
Mecánico Instalador B	1.046,02 €	1.046,02 €	1.087,86 €	1.136,81 €	1.170,92 €
Mecánico Instalador C	1.032,09 €	1.032,09 €	1.073,37 €	1.121,68 €	1.155,33 €
Mecánico Visitador de Insp./Averías	1.032,09 €	1.032,09 €	1.073,37 €	1.121,68 €	1.155,33 €