



# Convenio Colectivo Agencias Distribuidoras de Butano de Cádiz

ÁREA	Cádiz	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	11000405011982	ACTUALIZACIÓN	2025/11/10
VIGENCIA	2024/01/01 — 2028/12/31	DURACIÓN	CINCO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP CÁDIZ 214 CONVENIO		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-agencias-distribuidoras-de-butano-de-cadiz/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-agencias-distribuidoras-de-butano-de-cadiz/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Agencias Distribuidoras De Butano. Última actualización a: 10-11-2025 Vigencia de: 01-01-2024 a 31-12-2028. Duración CINCO AÑOS. Última publicación en BOP CÁDIZ 214 del tipo: CONVENIO.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP NUM. 214 - 10 de noviembre de 2025)

Código 11000405011982.

Visto el texto del Convenio Colectivo DE LA EMPRESA AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE BUTANO S.A., suscrito por la representación de la misma y la de los trabajadores, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 01/10/2025, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1 /1995, de 24 de marzo, 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 colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100 /2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE

BUTANO S.A, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponersu publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 16 de octubre de 2025. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN.

## **CONVENIO COLECTIVO DE AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE BUTANO 2024-2028.**

### **Artículo 1 ÁMBITO TERRITORIAL.**

El presente Convenio Colectivo de ámbito Provincial, afectará a todas las empresas constituidas en la Asociación de Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo de la Provincia de Cádiz, radicadas en Cádiz Capital y Provincia, a las que resulta de aplicación el Acuerdo Marco de Agencias Distribuidoras de Gases Licuados de Petróleo (GLP)- Agencias Distribuidoras de Butano de 28 de diciembre de 1.995-.

### **Artículo 2 ÁMBITO PERSONAL.**

Cuanto se establece en este Convenio es de aplicación para todas las personas trabajadoras en sus distintas categorías profesionales que en la actualidad prestan sus servicios en las precitadas empresas, ya sean fijas, eventuales, interinos, etc. . . y que se rigen por el citado Acuerdo Marco, así como los que ingresen en dichas Empresas durante la vigencia del Convenio.

### **Artículo 3 ÁMBITO FUNCIONAL.**

Regula este Convenio las relaciones laborales entre empresas dedicadas a los servicios de distribución y venta de los gases de Butano, Propano, etc., embotellados, cualquiera que sea la utilización del mismo, y de todas las trabajadoras que, por cualquier modalidad de contratación, presten sus servicios a éstas, con exclusión del Alto personal a que se refiere el Estatuto de los Trabajadores y aquellas personas trabajadoras vinculadas a las mismas mediante contratos laborales que tengan una regulación específica. También se exceptúa el personal afecto al reparto encomendado a personas con precio a tanto alzado, y con la condición de transportistas acreditada por poseer vehículo propio, tarjeta de transporte de mercancías al servicio público y liquidando el correspondiente Impuesto de Actividades Económicas.

### **Artículo 4 ÁMBITO TEMPORAL.**

El presente Convenio entrará en vigor, sea cualquiera la fecha en que lo inscriba y registre la Autoridad Laboral, el día 1 de enero 2024 la vigencia del mismo se fija en cuatro años, por lo que finalizará el día 31 de diciembre 2028, prorrogándose de año en año por tática reconducción.

## **Artículo 5 PRÓRROGA.**

El presente Convenio se denunciará con una antelación mínima de tres meses antes de su terminación con el fin de que un mes antes de su término se inicie el proceso de negociación. En caso de no existir denuncia, el presente Convenio quedará prorrogado de forma tácita.

En el caso de que mediara denuncia, el Convenio se aplicará en todo su contenido hasta tanto no sea sustituido por la negociación de un nuevo Convenio.

## **Artículo 6 ALMACENEROS, MECÁNICO VISITADOR, REVISIÓN DE AVERÍAS Y MONTADOR Y MECÁNICO INSTALADOR.**

- ALMACENEROS: Son los que a las órdenes de su superior jerárquico y bajo la dependencia de la empresa con conocimiento de los materiales que se manejan, tienen a su cargo la recepción, carga y descarga de cualquier tipo, clasificación, colocación, vigilancia y despachos de las mismas, fichas de existencias y movimientos, preparación de remesas, etc., cuidado de la seguridad y conservación de los materiales dentro del almacén. Cuando el Almacenero en almacén paletizado tenga a su cargo el manejo y cuidado de la carretilla, percibirá el salario fijado para la categoría de conductor de reparto, excepto en el caso de poseer carnet de primera que percibirá el salario de conductor de camión. En los almacenes paletizados tendrán a su cargo el mantenimiento y cuidado de la carretilla o elementos mecánicos.

- MECÁNICO VISITADOR DE REVISIÓN DE AVERÍAS Y MONTADOR: Es el mecánico que, poseyendo el carnet exigido por la normativa vigente, realiza los trabajos de visita periódicamente a los usuarios, inspecciona y revisa las averías y procede a su arreglo y al mismo tiempo, está capacitado para el acoplamiento y montaje de aparatos de consumo y tuberías y conoce por tanto la técnica de manipulación de los G.L.P. de utilización doméstica.

- MECÁNICO INSTALADOR: Es el mecánico que, con el carnet expedido por la Autoridad competente, realiza los trabajos de instalación rígida de aparatos domésticos que consuman gases licuables.

## **Artículo 7 CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.**

Siempre a título personal vienen obligados a respetar las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual, excede del conjunto de mejoras del presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

## **Artículo 8 SALARIOS.**

Se establece la tabla de salarios o sueldos base que figura en el Anexo:

Para el año 2024 figura en tablas del 2% según acuerdo SERCLA con fecha 24 de febrero de 2025.

Para el año 2025: incremento fijo a tablas del 2% de todos los conceptos salariales con efectos retroactivos desde 01/01/2025. Los atrasos se abonarán en la primera nómina tras la firma del convenio.

Una vez conocido el IPC real del año 2025, si superase el 2% se actualizarán las tablas salariales a 1 de enero de 2026 por la diferencia entre el IPC mencionado y el 2% con el tope del 3%. Esta actualización devengará atrasos desde el 1 de enero de 2025 que se abonarán en la nómina siguiente a la publicación de IPC por el INE.

Para el año 2026: incremento fijo a tablas del 2% de todos los conceptos salariales con efectos desde 01/01/2026.

Una vez conocido el IPC real del año 2026, si superase el 2% se actualizarán las tablas salariales a 1 de enero de 2027 por la diferencia entre el IPC mencionado y el 2%, con el tope del 3%. Esta actualización devengará atrasos desde el 1 de enero de 2026 que se abonarán en la nómina siguiente a la publicación de IPC por el INE.

Para el año 2027: incremento fijo a tablas del 2% de todos los conceptos salariales con efectos retroactivos desde 01/01/2027.

Una vez conocido el IPC real del año 2027, si superase el 2% se actualizarán las tablas salariales a 1 de enero de 2028 por la diferencia entre el IPC mencionado y el 2% con el tope del 3%. Esta actualización devengará atrasos desde el 1 de enero de 2027 que se abonarán en la nómina siguiente a la publicación de IPC por el INE.

Para el año 2028: incremento fijo a tablas del 2% de todos los conceptos salariales con efectos retroactivos desde 01/01/2028.

Una vez conocido el IPC real del año 2028, si superase el 2% se actualizarán las tablas salariales a 1 de enero de 2029 por la diferencia entre el IPC mencionado y el 2% Con el tope del 3%. Esta actualización devengará atrasos desde el 1 de enero de 2028 que abonaran en la nómina siguiente a la publicación de IPC por el INE.

Las condiciones de remuneración pactadas entre las partes se considerarán siempre con base a un rendimiento normal de trabajo.- Tendrán la consideración de salario las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o especie, por la prestación de los servicios profesionales.

- En la estructura de las retribuciones del trabajo se distinguen en salario base y los complementos del mismo. El salario base es la parte de la retribución de la persona trabajadora fijada por unidades de tiempo o de obra.

- Los complementos salariales deberán quedar incluidos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

A) PERSONALES: Tales como antigüedad, aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales, o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales de la persona trabajadora y que no hayan sido valoradas al fijar el salario base.

B) DE PUESTO DE TRABAJO: Tales como incrementos por penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, turnos, trabajos nocturnos, o cualquier otro que deba percibir la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional que comporte concepción distinta del trabajo corriente.- Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

C) POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO: Tales como primas o incentivos, Pluses de actividad, asistencia o asiduidad, horas extraordinarias o cualquier otro que la persona trabajadora deba percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

D) DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES: Tales como gratificaciones extraordinarias o la participación en beneficios.

E) EN ESPECIE: Tales como manutención, alojamiento o cualesquiera otros suministros, cuando dichos beneficios no formen parte del salario base. Las retribuciones relativas a la persona trabajadora por unidad de obra y los complementos por calidad o cantidad de trabajo, se aplicarán sin variación referente tanto a la actividad laboral realizada en jornada normal como a la efectuada en horas extraordinarias. Sin perjuicio de que a las personas trabajadoras perciban durante las horas extraordinarias que realicen los incrementos que le correspondiesen, si estuviesen remuneradas exclusivamente a tiempo. Si la persona trabajadora prestase

servicios en jornada inferior a la normal, percibirá la parte proporcional correspondiente a la jornada que realmente desarrolle.

F) RECIBO DE SALARIO: El recibo individual justificativo del pago de salarios deberá consignar, en primer término, el importe total correspondiente al periodo de tiempo a que se refiere, que no podrá exceder de un mes. La relación de categorías profesionales que figuran en la Tabla de retribuciones tiene carácter enunciativo, por tanto, si en alguna empresa se ocupa a trabajado/a de grupo o categoría profesional no incluido en la misma, se entenderá ampliado con un nivel retributivo básico y complementos que correspondan a la misma o similar categoría profesional indicada.

G) PLUS DE PELIGROSIDAD.

Para el año 2025 los trabajadores de reparto, técnicos/instalador y almacén percibirán un plus de peligrosidad por la cuantía del 1,5% del salario base. El devengo de este plus es mensual incluyendo las pagas extraordinarias. Para el año 2025 este plus se abonará en la primera nómina tras la firma del convenio, sin carácter retroactivo.

Para el año 2026 los trabajadores de reparto, técnicos/instalador y almacén percibirán un plus de peligrosidad por la cuantía del 2% del salario base. El devengo de este plus es mensual incluyendo las pagas extraordinarias.

Para el año 2027 los trabajadores de reparto, técnicos/instalador y almacén percibirán un plus de peligrosidad por la cuantía del 2,5% del salario base. El devengo de este plus es mensual incluyendo las pagas extraordinarias.

Para el año 2028 los trabajadores de reparto, técnicos/instalador y almacén percibirán un plus de peligrosidad por la cuantía del 3,5% del salario base. El devengo de este plus es mensual incluyendo las pagas extraordinarias.

H) Comisiones por productos comerciales varios Los trabajadores percibirán por cada factura de electricidad que faciliten a la empresa para la toma de datos según tablas, por cada contrato resultante según tablas y por cada revisión contratada según tablas.

## **Artículo 9 PLUS DE TRANSPORTE.**

Se establece un Plus de Transporte por cada día trabajado, siendo su importe según tablas salariales, para todas las personas trabajadoras.

## **Artículo 10 GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**

Todo el personal percibirá, en concepto de gratificaciones extraordinarias, tres mensualidades incrementadas en los pluses de antigüedad, que se abonan los días 15 de abril, 15 de julio y 15 de diciembre. Lo correspondiente a abril, siempre que haya acuerdo entre Empresa y RLPT, podrá prorratearse en las doce mensualidades del año, debiendo aparecer en el recibo de salarios mensual como tal parte proporcional de la paga de abril y especificando la cantidad correspondiente.

## **Artículo 11 ANTIGÜEDAD.**

Todo el personal de plantilla desde su ingreso en la Empresa, excepto los aprendices, meritorios y pinches, tendrá derecho a cuatrienios al tres por ciento, sobre el salario base convenio que le corresponda, con el tope

máximo del 30% de dicho salario base. No obstante, el límite antes mencionado, a aquellas personas trabajadoras que en la actualidad vengán percibiendo por este concepto cantidades superiores, estas les serán respetadas en calidad de garantía «ad personam».

## **Artículo 12 TRABAJOS NOCTURNOS.**

El personal que su actividad comience desde las 22 a las 6 horas, percibirá como complemento del puesto de trabajo, una cantidad equivalente al 20% del salario base de su categoría profesional. Este suplemento se abonará con las siguientes normas:

- a) Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará aquel exclusivamente sobre estas horas extraordinarias.
- b) Si las horas trabajadas exceden de las cuatro, se abonará el suplemento correspondiente a toda la jornada.
- c) Quedan exceptuados del cobro de este suplemento:

I.- Los Guardas y Vigilantes nocturnos.

II.- Todas aquellas personas trabajadoras que habitualmente efectúa jornadas diurnas, que hubieran de realizar obligatoriamente en este período nocturno como consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o fortuitos.

## **Artículo 13 QUEBRANTO DE LA MONEDA.**

El Cajero o persona que cuadra la Caja en cada Empresa percibirá por tal concepto al mes, según tablas salariales.

## **Artículo 14 JORNADA LABORAL.**

La jornada anual será de 1.764 horas anuales y 39 horas semanales. Además, en el ámbito de cada empresa se negociará con la RLT el calendario anual que incluirá el trabajo en sábados con un máximo de 4 horas diarias y un máximo de 23 sábados al año por cada persona trabajadora.

Durante la vigencia de este Convenio, y en todo cuanto se refiere a la jornada intensiva del periodo comprendido desde el 15 de junio al 15 de septiembre de cada año, se podrá realizar la jornada intensiva, pero continuando por las tardes un determinado personal, el necesario e imprescindible para cumplir los servicios urgentes y para los que hayan de realizar a requerimiento de las Empresas distribuidoras.

### **COMPLEMENTO DE JORNADA.**

El complemento de jornada se refiere a que, cuando la persona trabajadora conductor/a de vehículos pesados y articulados con remolque, tenga que salir de la localidad de su centro de trabajo a otra localidad distinta donde están situadas las plantas de las Distribuidoras, durante los sábados de los meses de Diciembre, Enero y Febrero, exclusivamente, y siempre que como consecuencia de la influencia del tráfico se exceda de su jornada, se le abonarán a razón de 0,26€ por kilómetro que realice fuera de su jornada.- Aquellas Empresas que estuviesen abonando retribuciones con tal finalidad seguirán abonando por el concepto de «complemento de jornada», y si dicha retribución es superior a la que en este artículo se detalla, quedará absorbida la cuantía de este precepto, y si fuera inferior abonará la diferencia si existiere.

### **CALENDARIO LABORAL.**

Entre la Dirección de la Empresa y los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en defecto de estos últimos, las personas trabajadoras, y en el primer mes de cada año se confeccionarán el calendario laboral que recogerá la expresión exacta de la distribución de la jornada de cada persona trabajadora.

- Jornada semanal.
- Calendario de vacaciones.
- Horarios de trabajo diario (especificando el comienzo y la terminación de la jornada).
- Descanso durante la jornada.
- Descanso entre jornada y semanal.

## **Artículo 15 VACACIONES.**

El periodo de vacaciones retribuidas será de 22 días laborables para todas las personas trabajadoras, y cada Empresa confeccionará un calendario de vacaciones siguiendo para ello el calendario laboral de cada empresa y/o lo que preceptúa el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Todas aquellas personas trabajadoras que por necesidad de la empresa se vieran obligados a interrumpir el periodo de vacaciones se considerarán como días hábiles a aquellos días de los que ya han disfrutado. Por acuerdo entre Empresa y representantes legales de los trabajadores se podrá establecer la división del disfrute del periodo vacacional en dos bloques iguales.

Los sábados no se tendrán en cuenta para los periodos vacacionales.

## **Artículo 16 HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Teniendo en cuenta el carácter público de los servicios encomendados a las Empresas Distribuidoras de Butano, el personal de esta, se compromete a realizar las horas extraordinarias que señala como máximo la vigente legislación laboral, siempre que las necesidades de la Empresa lo precisen, con el 75% de recargo, teniendo en cuenta la legislación vigente.

## **Artículo 17 DIETAS.**

Si por necesidades del servicio alguna persona trabajadora hubiera de realizar traslados en comisión o viajes de la localidad en la que habitualmente tenga su destino, residencia y lugar donde efectúa normalmente su trabajo, las Empresas le abonarán los gastos de locomoción y dietas, siendo el importe de esta última de según tablas salariales., por dieta completa: dicha dieta completa la integrará: desayuno, comida y cena.

Todo el personal que por necesidades del servicio deba prolongar su jornada laboral ordinaria (sea por la realización de horas extraordinarias o bajo la figura de la distribución irregular de la jornada de trabajo), conllevando ello que le imposibilite realizar el almuerzo en su domicilio habitual, recibirá en concepto de media dieta el importe que corresponda según tabla salarial, por cada día que se produzca el hecho causante.

## **Artículo 18 LICENCIAS.**

Todas las personas trabajadoras acogidos al presente Convenio Colectivo que justifiquen adecuadamente, tienen derecho a las siguientes licencias con remuneración:

- A) Por enfermedad grave, ingreso hospitalario y/o fallecimiento de familiar de hasta tercer grado de consanguinidad y afinidad, cinco días laborables que podrán ampliarse a seis cuando éste acredite desplazamiento.
- B) Por tiempo indispensable para acudir a exámenes en los supuestos y forma que establece la legislación vigente.
- C) Por traslado del domicilio habitual: dos días.
- D) Por el tiempo preciso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o sindical.
- E) Por el matrimonio, enlace o la Unión de convivencia legalmente acreditada en el Registro de la persona veinte días naturales.
- F) Por matrimonio, enlace o la Unión de convivencia legalmente acreditada en el Registro de hijos, hermanos o parientes, un día.
- G) Por asuntos propios, sin justificar, sin retribución, siempre que no caiga en vísperas de festivos, ni puentes, ni Domingos, con completa independencia de las vacaciones, dos días.

## **Artículo 19 INDEMNIZACIÓN COMPLEMENTARIA.**

Cuando ocurra cualquiera de las contingencias de enfermedad o accidente y/o in itinere, las personas trabajadoras afectadas percibirán por cuenta de la Empresa la diferencia que hubiere entre las percepciones del seguro y su base reguladora.

La obligación de abonar esta diferencia será cada vez que esto ocurra y por todo el tiempo que dure la incapacidad temporal en los supuestos de accidente.

Durante dicha situación.

En los casos de enfermedad, la empresa abonará a la persona trabajadora como prestación de la IT, a partir de los veintiún días, la diferencia entre lo que abona la seguridad social y la base reguladora para las cuotas de esta prestación.

## **Artículo 20 PREMIO DE JUBILACIÓN.**

Cuando se jubile una persona trabajadora, la Empresa abonará por una sola vez la cantidad de según tablas salariales, por cada siete años de servicio.

En materia de jubilación, tanto anticipada como parcial, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Si en el último tramo de su vida laboral, no se llegase a computar siete años, se le abonará la parte proporcional de dicho tramo.

## **Artículo 21 ROPA DE TRABAJO.**

Las Empresas proveerán a las personas trabajadoras, de ropa adecuada para la época del año, dos equipos cada época, así como calzado apropiado según la Ordenanza de Seguridad e Higiene.

## **Artículo 22 SEGURO COLECTIVO.**

Las Empresas suscribirán una póliza de Seguro que cubra los siguientes riesgos:

Para los años 2024 y 2028, las cantidades aseguradas se concretarán en A partir de 1 de enero de 2024 las cantidades aseguradas se concretaran en:

Muerte natural:17.000 €

Muerte Acc. Tráfico: 31.000 €

Incapacidad Permanente Absoluta: 17.000 €

Muerte Acc. de trabajo: 31.000 €.

Los riesgos anteriormente mencionados, así como la póliza afectará a todas las personas trabajadoras de las Empresas. Los distintos conceptos son incompatibles entre sí.

Estas cantidades serán actualizadas según la dirección general de Seguros y Fondo de pensiones.

## **Artículo 23 RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR.**

La retirada del carnet de conducir a la persona trabajadora por la autoridad judicial por motivo de accidente de tráfico no impedirá que en este periodo siga percibiendo el salario real que tuviera asignado en su categoría, en la fecha de producirse el accidente, debiendo la empresa ocuparlo en otro puesto de trabajo, según necesidades del servicio, excepto en los supuestos de sentencia condenatoria por delito de imprudencia temeraria.

## **Artículo 24 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**

Será de aplicación a las empresas y personas trabajadoras vinculados por este convenio la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud Laboral. Las empresas facilitarán los medios necesarios para que se practique a las personas trabajadoras una revisión médica anual por los servicios médicos oficiales o mutuas patronales. En el seno de cada Empresa se designará, de entre los RLPT, un delegado de Prevención de riesgos de trabajo, quienes ostentarán las competencias, facultades y garantías a que se refieren los artículos 35 y siguientes de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales.

## **Artículo 25 GARANTÍAS SINDICALES.**

Los delegado/as Sindicales o miembros del Comité de Empresa, en caso de existir éste, dispondrán de 20 horas mensuales para las funciones y derechos propios por razón de su cargo. En cuanto a las garantías, funciones y derechos se estará a lo que determina el vigente estatuto de los trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.- Las Empresas quedan obligadas a descontar a cada persona trabajadora que lo solicite por escrito, de su salario mensual, la cuota sindical que éstos deben aportar a la Central Sindical a la que estén afiliados, a cuyo fin las personas trabajadoras comunicarán a las empresas el número de cuenta corriente de cada Central, o bien la forma de pago.

## **Artículo 26 EXCEDENCIAS.**

La persona trabajadora con una antigüedad en la empresa al menos de un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años. La empresa resolverá la petición dentro de los 30 días siguientes a la solicitud. Igualmente, la persona trabajadora, solicitará el reingreso con un mes de antelación a la fecha de la expiración de la excedencia y la readmisión de este será desde el momento que haya una vacante de su especialidad y categoría.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un hijo, cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo. Este periodo de excedencia computará como antigüedad a efectos internos, así como a todos los efectos establecidos en la Legislación vigente.

El periodo de excedencia para atención de familiares tendrá una duración no superior a dos años, siempre que los familiares ostenten hasta 2º grado, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retributiva. Este periodo se computará a efectos de antigüedad y durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, en los términos recogidos en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

## **CONDICIONES DE TRABAJO.**

---

### **Artículo 27 DOCUMENTACIÓN.**

La Empresa estará obligada a tener a disposición de las personas trabajadoras un ejemplar del Acuerdo Marco de 28 de diciembre de 1.995, y del presente convenio colectivo, así como del Reglamento de Régimen Interior, si lo hubiere y si ello diera lugar. En relación con la terminación de los contratos, indemnizaciones y finiquitos, se estará en todo momento a lo que preceptúe la legislación vigente.

### **Artículo 28 LEGISLACIÓN SUPLETORIA.**

En todo lo no previsto en el presente convenio, es decir, en todo aquello que no estuviere pactado en el presente convenio con carácter específico y que afecte a la relación laboral, como a las relaciones económicas, se estará, por ambas partes, a lo que establece el Acuerdo Marco de Agencias Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo (GLP)- Agencias Distribuidoras de Butano, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

## **DISPOSICIONES VARIAS.**

---

### **Artículo 29 COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.**

Todas las mejoras pactadas en este convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual.

## **Artículo 30 COMISIÓN MIXTA Y PARITARIA.**

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación, aplicación y seguimiento de cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en este Convenio, así como de aquellos que se deriven de la legislación laboral vigente.

Dicha Comisión estará compuesta por cuatro miembros, dos en representación de las personas trabajadoras y dos en representación de los empresarios. La representación social en dicha Comisión guardará la misma proporcionalidad que cada parte tiene en la Comisión Negociadora (dos representantes uno por UGT FICA y uno por CCOO) e independientemente de los asesores que cada parte estime oportuno en cada momento.

Todas las empresas y personas trabajadoras que tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el Convenio Colectivo, o de lo que se derive de la legislación laboral vigente, deberán dirigirse por escrito a la Comisión Paritaria de este Convenio. La Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Vigilancia asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden en relación con la problemática del Sector de Agencias y Distribuidores de GLP.

La Comisión Mixta Paritaria resolverá mediante Resolución escrita los acuerdos adoptados por éstas. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días, una vez celebrada la reunión.

La resolución de la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Seguimiento tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio Colectivo.

En el caso de que no se llegara a acuerdo entre los miembros de la Comisión Mixta Paritaria, ésta enviará en el plazo de cinco días hábiles después de haberse celebrado la reunión, el acta de ésta a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedita la vía para acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo podrá realizarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de la reunión. Dicha convocatoria podrá efectuarse por Fax o por el medio más fehaciente, recogándose en la convocatoria el Orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria se establece en Cádiz, Avda de Andalucía, nº 6, 3ª y 4ª planta. UGT y CCOO respectivamente.

## **Artículo 31 HORARIOS.**

En cuanto al horario, todas las empresas distribuirán la jornada de mutuo acuerdo con la RLPT o delegado/a de personal, debiendo reflejarse en el Cuadro Horario de la Empresa, procurando la forma de no perjudicar el servicio.

## **Artículo 32 FALTAS Y SANCIONES.**

Toda persona trabajadora que, al mismo tiempo que se notifica a la persona trabajadora se notificará a efectos de información al Delegado/a de Personal de la Empresa, debiendo firmar éste el recibí de la notificación.

## **Artículo 33 CONTRATACIÓN.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

## **Artículo 34 CLÁUSULA DE DESCULGUE.**

En lo que se refiere a los incrementos salariales pactados en el presente Convenio Colectivo se dará tratamiento excepcional a aquellas empresas que, incluidas en el ámbito de aplicación de este, acrediten situaciones de resultados negativos en los ejercicios económicos de los dos años anteriores a la firma del convenio.

Igualmente se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en que se contemplará la evolución del mantenimiento del nivel de empleo.

Para valorar esta situación, se tomarán en consideración circunstancias tales como el insuficiente nivel de ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a la Comisión Paritaria del Convenio su intención de acogerse a esta Cláusula.

Dicha petición que deberá aportar los datos necesarios para que la Comisión pueda valorarla, deberá presentarse dentro de los veinte días siguientes a la publicación del convenio.

La Comisión se reunirá en un plazo máximo de veinte días a partir de la recepción de la comunicación para dilucidar la procedencia o no de la aplicación de dicha cláusula.

Los Acuerdos de la Comisión serán adoptados por mayoría. La RLPT estará obligada a mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respeto de todos ellos, el mayor sigilo profesional.

No podrán hacer uso de la Cláusula de inaplicación (descuelgue), aquellas Empresas que ya hayan utilizado dos años consecutivos o cuatro alternos, salvo autorización expresa de la Comisión Paritaria.

Finalizado el periodo de descuelgue, la empresa se obliga a proceder a la actualización de los salarios de las personas trabajadoras en el plazo que se fije por la Comisión; para ello se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados en Convenio.

En cualquier caso y siempre que exista alguna duda en la aplicación de esta cláusula se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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 a 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 reducir la 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 37 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 promoción y actuarán contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

**Violencia de Género** Las empresas y 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 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 género, se les facilitarán y disfrutarán del ejercicio de todos los derechos previstos en la legislación vigente.

## **Artículo 38.- Plan LGTBI.**

La Ley 4/2023 recoge en su artículo 15 la necesidad de que las empresas de más de 50 personas trabajadoras cuenten con un conjunto planificado de medidas y recursos para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

El Plan de LGTBI deberá incluir las siguientes medidas:

**Acceso al empleo** Las empresas deberán implementar medidas para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.

Esto implica una formación adecuada para quienes participan en los procesos de selección, será necesario establecer criterios claros que prioricen la idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

**Clasificación y promoción profesional** Los convenios y acuerdos de empresa regularán los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, asegurando que no haya discriminación directa o indirecta hacia las personas LGTBI.

Las decisiones se basarán en elementos objetivos, como la cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo profesional en igualdad de condiciones.

**Formación, sensibilización y lenguaje** Las empresas incluirán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, enfocándose en la igualdad de trato y la no discriminación.

Esta formación se dirigirá a toda la plantilla, incluidos mandos intermedios y directivos.

Los contenidos mínimos incluirán:

- Difusión de las medidas LGTBI del convenio colectivo aplicable y su alcance.
- Conocimientos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género según la Ley 4/2023.
- Protocolo de acompañamiento a personas trans en el empleo, si aplica.
- Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso discriminatorio y violencia por orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Además, se fomentará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

**Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos** Se promoverá la diversidad en las plantillas para crear entornos laborales inclusivos y seguros, garantizando protección contra comportamientos LGTBI-fóbicos, especialmente a través de protocolos contra el acoso y la violencia en el trabajo.

**Permisos y beneficios sociales** Los convenios o acuerdos colectivos deberán reconocer la realidad de las familias diversas, incluyendo cónyuges y parejas de hecho LGTBI.

Se garantizará el acceso a permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Asimismo, se asegurarán condiciones de igualdad para el disfrute de permisos relacionados con consultas médicas o trámites legales, especialmente para las personas trans.

**Régimen disciplinario** Se integrarán infracciones y sanciones en el régimen disciplinario de los convenios colectivos por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y expresión de género de los trabajadores.

El protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI deberá incluir:

- Medidas para garantizar la igualdad del colectivo LGTBI.
- Acciones para prevenir, detectar y actuar ante un caso de acoso o violencia ante estas personas trabajadoras.

Por tanto, la estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género se ajustará, como mínimo, a los siguientes apartados:

**Declaración de principios** Se manifestará un compromiso explícito e inquebrantable de la empresa por no tolerar ningún tipo de práctica discriminatoria considerada acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. Cualquier conducta de esta naturaleza quedará expresamente prohibida.

**Ámbito de aplicación** Este protocolo se aplicará a todas las personas que trabajan en la empresa, sin importar el vínculo jurídico que las una a ella, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo. También se aplicará a personas candidatas en procesos de selección, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitantes.

**Principios rectores y garantías del procedimiento** - Agilidad y diligencia: las investigaciones y resoluciones deberán realizarse sin tardanza, respetando los plazos establecidos en el protocolo.

- Respeto a la intimidad: se garantizará la dignidad de las personas afectadas, ofreciendo un tratamiento justo a todas las partes involucradas.
- Confidencialidad: todas las personas participantes en el procedimiento tendrán la obligación de mantener la estricta confidencialidad de la información relacionada con las denuncias presentadas, ya sea en proceso de investigación o resueltas.
- Protección de la víctima: se asegurarán medidas de protección ante posibles represalias, cuidando la seguridad y salud de la víctima, considerando las posibles consecuencias físicas y psicológicas derivadas de la

situación, así como las circunstancias laborales.

- Contradicción: se garantizará una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas involucradas.
- Restitución de la víctima: en caso de que el acoso haya alterado las condiciones laborales de la víctima la empresa deberá restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicita.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido cualquier acto de represalia, incluidas amenazas y tentativas contra quienes presenten denuncias o colaboren en investigaciones.

Procedimiento de actuación El protocolo definirá el procedimiento para la presentación de quejas y denuncias, así como el plazo máximo para su resolución, en consonancia con la Ley 2/2023, de 20 de febrero, que regula la protección de quienes informen sobre infracciones normativas.

La denuncia podrá ser presentada por la persona afectada o por alguien que ésta autorice siguiendo el procedimiento establecido ante la persona designada de la comisión de investigación.

- El contenido y su alcance deben adaptarse a la información recogida en el Real Decreto 1026/2024.

## **Artículo 39 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.

## **TABLA SALARIAL Y PLUSES PARA PERÍODO 1 DE ENERO DE 2024 A FECHA DE FIRMA DEL CONVENIO.**

---

Los atrasos producidos como consecuencia de los incrementos salariales del año 2025 se abonarán en el mes siguiente a la firma del presente convenio colectivo.

GRUPO Y CATEGORÍA LABORAL	(1)	(2)	(3)	(4)
Jefe Administrativo/a de 1ª	1.426,80 €	1.454,23 €	5,48 €	
Jefe Administrativo/a de 2ª	1.402,87 €	1.430,93 €	5,48 €	
Jefe de negocio	1.332,94 €	1.359,20 €	5,48 €	
Oficial Administrativo/a de 1ª	1.284,75 €	1.310,45 €	5,48 €	
Oficial Administrativo/a de 2ª	1.245,07 €	1.269,97 €	5,48 €	
Auxiliar	1.171,41 €	1.194,84 €	5,48 €	
<b>PERSONAL AUXILIAR DE OFICINA</b>				
Almacenero/a	1.171,46 €	1.194,89 €	5,48 €	17,92 €
Telefonista	1.131,56 €	1.154,19 €	5,48 €	
<b>PERSONAL OBRERO</b>				
Conductor/a vehículos pesados articulados con remolque	1.256,39 €	1.281,52 €	5,48 €	19,22 €
Conductor/a de camión	1.239,39 €	1.264,18 €	5,48 €	18,96 €
Conductor/a de furgón de reparto, ayudante de conductor/a de camión y Conductor/a de carretilla elevadora	1.216,76 €	1.241,10 €	5,48 €	18,62 €
Ayudante de Conductor/a de reparto	1.193,53 €	1.217,40 €	5,48 €	18,26 €
<b>GRUPO Y CATEGORÍA PROFESIONAL</b>				
Maestro/a	1.256,39 €	1.281,52 €	5,48 €	19,22 €
Oficial Primera	1.235,78 €	1.260,50 €	5,48 €	18,91 €
Oficial Segunda	1.160,33 €	1.183,54 €	5,48 €	17,75 €
Ayudante Mozo/a Almacén	1.143,08 €	1.165,94 €	5,48 €	17,49 €
<b>ESPECIALISTAS</b>				
Mecánico/a Instalador	1.250,28 €	1.275,29 €	5,48 €	19,13 €
Mecánico/a visitador de revisión de averías y Montador	1.233,30 €	1.257,97 €	5,48 €	18,87 €
Limpiador/a	1.086,47 €	1.108,20 €	5,48 €	16,82 €

(1) SALARIO BASE MES 2024

(2) SALARIO BASE MES 2025 (PROVISIONAL 2%)

(3) PLUS DE TRANSPORTE

(4) PLUS DE PELIGROSIDAD 1,5% SOBRE SB EN 15 PAGAS.

PLUSES		
Artículo 13.- Quebranto de moneda		41,95 €
Artículo 14.- Complemento Jornada	KM	0,26 €
Artículo 17.- Dietas:	Completa	49,80 €
	Media	18,39 €
Artículo 20.- Premio de Jubilación		372,23 €
COMISIONES POR PRODUCTOS COMERCIALES VARIOS		
Por cada factura de electricidad para toma de datos		3,00 €
Por cada contrato resultante		25,00 €
Por cada revisión contratada según tablas		5,00 €

25 de agosto de 2025. Fdo.: Mateos Muñoz Isabel María. 25 de agosto de 2025. Fdo.: Manuel Tomás Díaz Carrasco. 26 de agosto de 2025. Fdo.: Pérez Brea José.

## Tablas salariales

<b>CONVENIO COLECTIVO DE AGENCIAS DISTRIBUIDORAS DE BUTANO DE CÁDIZ</b>				
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP NUM. 59 - 27 de marzo de 2018)</b>				
REVISIÓN SALARIAL PARA PERÍODO 1 DE ENERO DE 2.017 A 31 DE DICIEMBRE DE 2.017.				
GRUPO Y CATEGORÍA LABORAL				
Jefe Administrativo de 1ª:	1,235.52			
Jefe Administrativo de 2ª:	1,215.13			
Jefe de negociado:	1,137.23			
Oficial Administrativo de 1ª:	1,112.82			
Oficial Administrativo de 2ª:	1,078.44			
Auxiliar:	1,014.64			
PERSONAL AUXILIAR DE OFICINA				
Almacenero:	1,014.69			

Telefonista:	980.31			
<b>PERSONAL OBRERO</b>				
Conductor vehículos pesados articulados con remolque:	1,088.24			
Conductor de camión:	1,073.52			
Conductor de turismo, de reparto, ayudante de conductor de camión y Conductor de carretilla elevadora:	1,053.93			
Mozo Ayudante de Conductor de reparto:	1,033.80			
Maestro:	1,088.25			
Oficial Primera:	1,070.40			
Oficial Segunda:	1,004.78			
Ayudante Mozo Almacén:	990.11			
Aprendiz menos de 18 años:	612.17			
Aprendiz más de 18 años, 1º año:	621.63			
Aprendiz más de 18 años, 2º año:	667.86			
<b>ESPECIALISTAS</b>				
Mecánico-Instalador:	1,082.97			
Mecánico visitador de revisión de averías y Montador:	1,068.33			
Limpiadora:	941.06			
<b>REVISIÓN SALARIAL PARA PERÍODO 1 DE ENERO DE 2.018 A 31 DE DICIEMBRE DE 2.018.</b>				
<b>GRUPO Y CATEGORÍA LABORAL</b>				
Jefe Administrativo de 1ª:	1,254.05			
Jefe Administrativo de 2ª:	1,233.36			
Jefe de negociado:	1,154.29			
Oficial Administrativo de 1ª:	1,129.51			
Oficial Administrativo de 2ª:	1,094.62			
Auxiliar:	1,029.86			
<b>PERSONAL AUXILIAR DE OFICINA</b>				
Almacenero:	1,029.91			

Telefonista:	995.01			
PERSONAL OBRERO				
Conductor vehículos pesados articulados con remolque:	1,104.57			
Conductor de camión:	1,089.62			
Conductor de turismo, de reparto, ayudante de conductor de camión y Conductor de carretilla elevadora:	1,069.74			
Mozo Ayudante de Conductor de reparto:	1,049.31			
Maestro:	1,104.57			
Oficial Primera:	1,086.46			
Oficial Segunda:	1,019.85			
Ayudante Mozo Almacén:	1,004.96			
Aprendiz menos de 18 años:	621.35			
Aprendiz más de 18 años, 1ºaño:	630.95			
Aprendiz más de 18 años, 2ºaño:	677.88			
ESPECIALISTAS				
Mecánico-Instalador:	1,099.21			
Mecánico visitador de revisión de averías y Montador:	1,084.30			
Limpiadora:	955.18			
OTROS CONCEPTOS SALARIALES				
-Artículo 9.- Plus de transporte:	4.74			
-Artículo 13.- Quebranto de moneda:	36.16			
-Artículo 14.- Complemento Jornada:	0.14			
-Artículo 17.- Dietas:				
Completa:	42.82			
Comidas:	15.85			
-Artículo 20.- Premio de Jubilación:	298.32			
REVISIÓN SALARIAL PARA PERÍODO 1 DE ENERO DE 2.019 A 31 DE DICIEMBRE DE 2.019.				

GRUPO Y CATEGORÍA LABORAL				
Jefe Administrativo de 1ª:	1,276.00			
Jefe Administrativo de 2ª:	1,254.94			
Jefe de negociado:	1,174.49			
Oficial Administrativo de 1ª:	1,149.28			
Oficial Administrativo de 2ª:	1,113.78			
Auxiliar:	1,047.88			
PERSONAL AUXILIAR DE OFICINA				
Almacenero:	1,047.93			
Telefonista:	1,012.42			
PERSONAL OBRERO				
Conductor vehículos pesados articulados con remolque:	1,123.90			
Conductor de camión:	1,108.69			
Conductor de turismo, de reparto, ayudante de conductor de camión y Conductor de carretilla elevadora:	1,088.46			
Mozo Ayudante de Conductor de reparto:	1,067.67			
Maestro:	1,123.90			
Oficial Primera:	1,105.47			
Oficial Segunda:	1,037.70			
Ayudante Mozo Almacén:	1,022.55			
Aprendiz menos de 18 años:	632.22			
Aprendiz más de 18 años, 1ºaño:	641.99			
Aprendiz más de 18 años, 2ºaño:	689.74			
ESPECIALISTAS				
Mecánico-Instalador:	1,118.45			
Mecánico visitador de revisión de averías y Montador:	1,103.26			
Limpiadora:	971.90			
OTROS CONCEPTOS SALARIALES				
-Artículo 9.- Plus de transporte:	4.82			
-Artículo 13.- Quebranto de moneda:	36.79			
-Artículo 14.- Complemento Jornada:	0.15			
-Artículo 17.- Dietas:				
Completa:	43.60			

Comidas:	16.13			
-Artículo 20.- Premio de Jubilación:	303.21			
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP NUM. 218 - 15 de noviembre de 2022)</b>				
Código	11000405011982			
ARTÍCULO 9º.- PLUS DE TRANSPORTE	por cada día trabajado			
ARTÍCULO 10º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	3	mensualidades incrementadas en los pluses de antigüedad,		
ARTÍCULO 11º.- ANTIGÜEDAD ... excepto los aprendices, meritorios y pinches ... cuatrienios	3%	sobre el salario base convenio que le corresponda, con el tope máximo del	30%	de dicho salario base
ARTÍCULO 12º.- TRABAJOS NOCTURNOS	20%	del salario base de su categoría profesional		
c) Quedan exceptuados del cobro de este suplemento:				
I.- Los Guardas y Vigilantes nocturnos				
ARTÍCULO 13º.- QUEBRANTO DE MONEDA	al mes			
ARTÍCULO 14º.- JORNADA LABORAL				

COMPLEMENTO DE JORNADA ... conductor de vehículos pesados y articulados con remolque				
a razón de	0.141	euros año 2020		
	0.145	euros año 2021		
	0.149	euros año 2022		
	0.153	euros año 2023, por kilómetro que realice fuera de su jornada		
ARTÍCULO 16º.- HORAS EXTRAORDINARIAS	50%	de recargo		
TABLA SALARIAL PARA PERÍODO 1 DE ENERO DE 2.020 A 31 DE DICIEMBRE DE 2.020				
GRUPO Y CATEGORÍA LABORAL				
Jefe Administrativo/a de 1ª	1,276.00			
Jefe Administrativo/a de 2ª	1,254.94			
Jefe de negociado	1,174.49			
Oficial Administrativo/a de 1ª	1,149.28			
Oficial Administrativo/a de 2ª	1,113.78			
Auxiliar	1,047.88			
PERSONAL AUXILIAR DE OFICINA				
Almacenero/a	1,047.93			
Telefonista	1,012.42			
PERSONAL OBRERO				
Conductor/a vehículos pesados articulados con remolque	1,123.90			
Conductor/a de camion	1,108.69			
Conductor/a de turismo, de reparto, ayudante de conductor/a de camión y Conductor/a de carretilla elevadora	1,088.46			
Mozo/a Ayudante de Conductor/a de reparto	1,067.67			
GRUPO Y CATEGORÍA PROFESIONAL				
Maestro/a	1,123.90			

Oficial Primera	1,105.47			
Oficial Segunda	1,037.70			
Ayudante Mozo/a Almacén	1,022.55			
ESPECIALISTAS				
Mecánico/a-Instalador	1,118.45			
Mecánico/a visitador de revisión de averías y Montador	1,103.26			
Limpiador/a	971.90			
OTROS CONCEPTOS SALARIALES				
Artículo 9.- Plus de transporte	4.82			
Artículo 13.- Quebranto de moneda	36.79			
Artículo 14.- Complemento Jornada	0.145			
Artículo 17.- Dietas				
Completa	43.60			
Media	16.13			
Artículo 20.- Premio de Jubilación	303.21			
TABLA SALARIAL PARA PERÍODO 1 DE ENERO DE 2.021 A 31 DE DICIEMBRE DE 2.021				
GRUPO Y CATEGORÍA LABORAL				
Jefe Administrativo/a de 1ª	1,311.09			
Jefe Administrativo/a de 2ª	1,289.45			
Jefe de negociado	1,206.79			
Oficial Administrativo/a de 1ª	1,180.89			
Oficial Administrativo/a de 2ª	1,144.41			
Auxiliar	1,076.70			
PERSONAL AUXILIAR DE OFICINA				
Almacenero/a	1,076.75			
Telefonista	1,040.26			
PERSONAL OBRERO				
Conductor/a vehículos pesados articulados con remolque	1,154.81			
Conductor/a de camion	1,139.18			

Conductor/a de turismo, de reparto, ayudante de conductor/a de camión y Conductor/a de carretilla elevadora	1,118.39			
Mozo/a Ayudante de Conductor/a de reparto	1,097.03			
GRUPO Y CATEGORÍA PROFESIONAL				
Maestro/a	1,154.81			
Oficial Primera	1,135.87			
Oficial Segunda	1,066.24			
Ayudante Mozo/a Almacén	1,050.67			
ESPECIALISTAS,				
Mecánico/a-Instalador	1,149.21			
Mecánico/a visitador de revisión de averías y Montador	1,133.60			
Limpiador/a	998.63			
OTROS CONCEPTOS SALARIALES				
Artículo 9.- Plus de transporte	4.95			
Artículo 13.- Quebranto de moneda	37.80			
Artículo 14.- Complemento Jornada	0.149			
Artículo 17.- Dietas				
Completa	44.89			
Media	16.57			
Artículo 20.- Premio de Jubilación	325.00			
TABLA SALARIAL PARA PERÍODO 1 DE ENERO DE 2.022 A 31 DE DICIEMBRE DE 2.022				
GRUPO Y CATEGORÍA LABORAL				
Jefe Administrativo/a de 1ª	1,347.14			
Jefe Administrativo/a de 2ª	1,324.91			
Jefe de negociado	1,239.98			
Oficial Administrativo/a de 1ª	1,213.36			
Oficial Administrativo/a de 2ª	1,175.88			
Auxiliar	1,106.31			
PERSONAL AUXILIAR DE OFICINA				

Almacenero/a	1,106.36			
Telefonista	1,068.68			
PERSONAL OBRERO				
Conductor/a vehículos pesados articulados con remolque	1,186.57			
Conductor/a de camion	1,170.51			
Conductor/a de turismo, de reparto, ayudante de conductor/a de camión y Conductor/a de carretilla elevadora	1,149.15			
Mozo/a Ayudante de Conductor/a de reparto	1,127.20			
GRUPO Y CATEGORÍA PROFESIONAL				
Maestro/a	1,186.57			
Oficial Primera	1,167.11			
Oficial Segunda	1,095.56			
Ayudante Mozo/a Almacén	1,079.56			
ESPECIALISTAS				
Mecánico/a-Instalador	1,180.81			
Mecánico/a visitador de revisión de averías y Montador	1,164.77			
Limpiador/a	1,026.09			
OTROS CONCEPTOS SALARIALES				
Artículo 9.- Plus de transporte	5.08			
Artículo 13.- Quebranto de moneda	38.84			
Artículo 14.- Complemento Jornada	0.153			
Artículo 17.- Dietas				
Completa	46.12			
Media	17.03			
Artículo 20.- Premio de Jubilación	345.00			
TABLA SALARIAL PARA PERÍODO 1 DE ENERO DE 2.023 A 31 DE DICIEMBRE DE 2.023				
GRUPO Y CATEGORÍA LABORAL				
Jefe Administrativo/a de 1ª	1,387.55			

Jefe Administrativo/a de 2ª	1,364.66			
Jefe de negociado	1,277.18			
Oficial Administrativo/a de 1ª	1,249.76			
Oficial Administrativo/a de 2ª	1,211.16			
Auxiliar	1,139.50			
PERSONAL AUXILIAR DE OFICINA				
Almacenero/a	1,139.55			
Telefonista	1,100.74			
PERSONAL OBRERO				
Conductor/a vehículos pesados articulados con remolque	1,222.17			
Conductor/a de camion	1,205.63			
Conductor/a de turismo, de reparto, ayudante de conductor/a de camión y Conductor/a de carretilla elevadora	1,183.62			
Mozo/a Ayudante de Conductor/a de reparto	1,161.02			
GRUPO Y CATEGORÍA PROFESIONAL				
Maestro/a	1,222.17			
Oficial Primera	1,202.12			
Oficial Segunda	1,128.43			
Ayudante Mozo/a Almacén	1,111.95			
ESPECIALISTAS				
Mecánico/a-Instalador	1,216.23			
Mecánico/a visitador de revisión de averías y Montador	1,199.71			
Limpiador/a	1,056.87			
OTROS CONCEPTOS SALARIALES				
Artículo 9.- Plus de transporte	5.23			
Artículo 13.- Quebranto de moneda	40.01			
Artículo 14.- Complemento Jornada	0.158			
Artículo 17.- Dietas				
Completa	47.50			
Media	17.54			
Artículo 20.- Premio de Jubilación	355.00			
\\\\\\				

<b>CONVENIO COLECTIVO (BOP NUM. 214 - 10 de noviembre de 2025)</b>				
Código	11000405011982			
Artículo 8 SALARIOS				
PLUS DE PELIGROSIDAD				
plus de peligrosidad	1.50 %	del salario base año 2025		
Para el año 2026	2.00 %	del salario base		
Para el año 2027	2.50 %	del salario base		
Para el año 2028	3.50 %	del salario base		
Artículo 9 PLUS DE TRANSPORTE				
por cada día trabajado				
Artículo 10 GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS				
gratificaciones extraordinarias	3			
abril	15 de abril	mensualidad + antigüedad		
julio	15 de julio	mensualidad + antigüedad		
diciembre	15 de diciembre	mensualidad + antigüedad		
Artículo 11 ANTIGÜEDAD				
cuatrienios	3.00 %	sobre el salario base convenio		

Artículo 12 TRABAJOS NOCTURNOS				
complemento	20.00 %	del salario base de su categoría		
Artículo 13 QUEBRANTO DE LA MONEDA				
al mes				
Artículo 14 JORNADA LABORAL				
De	1764	horas anuales		
Artículo 15 VACACIONES				
DÍAS LABORABLES	22			
Artículo 16 HORAS EXTRAORDINARIAS				
el	75.00 %	de recargo		
TABLA SALARIAL Y PLUSES PARA PERÍODO 1 DE ENERO DE 2024 A FECHA DE FIRMA DEL CONVENIO				
GRUPO Y CATEGORÍA LABORAL	(1)	(2)	(3)	(4)
Jefe Administrativo/a de 1ª	1,426.80	1,454.23	5.48	
Jefe Administrativo/a de 2ª	1,402.87	1,430.93	5.48	
Jefe de negocio	1,332.94	1,359.20	5.48	
Oficial Administrativo/a de 1ª	1,284.75	1,310.45	5.48	
Oficial Administrativo/a de 2ª	1,245.07	1,269.97	5.48	
Auxiliar	1,171.41	1,194.84	5.48	
PERSONAL AUXILIAR DE OFICINA				
Almacenero/a	1,171.46	1,194.89	5.48	17.92
Telefonista	1,131.56	1,154.19	5.48	

PERSONAL OBRERO				
Conductor/a vehículos pesados articulados con remolque	1,256.39	1,281.52	5.48	19.22
Conductor/a de camión	1,239.39	1,264.18	5.48	18.96
Conductor/a de furgón de reparto, ayudante de conductor/a de camión y Conductor/a de carretilla elevadora	1,216.76	1,241.10	5.48	18.62
Ayudante de Conductor/a de reparto	1,193.53	1,217.40	5.48	18.26
GRUPO Y CATEGORÍA PROFESIONAL				
Maestro/a	1,256.39	1,281.52	5.48	19.22
Oficial Primera	1,235.78	1,260.50	5.48	18.91
Oficial Segunda	1,160.33	1,183.54	5.48	17.75
Ayudante Mozo/a Almacén	1,143.08	1,165.94	5.48	17.49
ESPECIALISTAS				
Mecánico/a Instalador	1,250.28	1,275.29	5.48	19.13
Mecánico/a visitador de revisión de averías y Montador	1,233.30	1,257.97	5.48	18.87
Limpiador/a	1,086.47	1,108.20	5.48	16.82
(1) SALARIO BASE MES 2024				
(2) SALARIO BASE MES 2025 (PROVISIONAL 2%)				
(3) PLUS DE TRANSPORTE				
(4) PLUS DE PELIGROSIDAD 1,5% SOBRE SB EN 15 PAGAS				
PLUSES				
Artículo 13.- Quebranto de moneda	41.95			
Artículo 14.- Complemento Jornada				
KM	0.26			
Artículo 17.- Dietas:				
Completa	49.80			
Media	18.39			
Artículo 20.- Premio de Jubilación	372.23			

COMISIONES POR PRODUCTOS COMERCIALES VARIOS				
Por cada factura de electricidad para toma de datos	3.00			
Por cada contrato resultante	25.00			
Por cada revisión contratada según tablas	5.00			