
ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
VICEPRESIDENCIA PRIMERA Y CONSELLERIA DE VIVIENDA, EMPLEO, JUVENTUD E IGUALDAD /

00110-2026

SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Visto el texto del Convenio Colectivo INDUSTRIAS DE DISTRIBUCIÓN DE GASES LICUADOS DEL PETROLEO PROVINCIA DE CASTELLÓN, con código 12001625011993 y vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 89 y 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como en el art. 2.1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37 /2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y de acuerdo con las competencias legalmente establecidas en el artículo 47.3 de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, de acuerdo con lo previsto en la disposición final segunda del Decreto 16/2025, de 3 de diciembre, del President de la Generalitat, por el que se determinan el número y la denominación de las consellerias y sus competencias.

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

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

Castellón de la Plana, a 9 de enero de 2026
EL DIRECTOR TERRITORIAL
JOSÉ LUIS CHIVA CABEDO

CONVENIO INDUSTRIAS DE DISTRIBUCIÓN DE GASES LICUADOS DEL PETROLEO PROVINCIA DE CASTELLÓN.

CAPITULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1º. Ámbito Territorial y Funcional.

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en Castellón y su provincia, aun cuando las empresas estuvieran domiciliadas fuera de la misma.

Regulará las relaciones de trabajo en todas las empresas dedicadas a la actividad de prestar servicio de transporte, distribución y venta a domicilio de gas butano, propano y otros similares envasados o embotellados cualquiera que sea la utilización o empleo de los mismos, así como cualquier otra actividad relacionada directa o indirectamente con dicho objeto, con la sola excepción de aquellos comercios que entre otros muchos artículos, venden al público gases (los cuales se rigen por la Reglamentación del Comercio) y de la empresa REPSOL BUTANO, S.A., cuyas relaciones laborales están regidas por su propio Convenio.

Artículo 2.º Ámbito Personal.

Se regirán por este Convenio todas las personas trabajadoras que actualmente, o mientras dure la vigencia de Convenio, presten sus servicios, bien con esfuerzo físico, intelectual o de simple vigilancia o atención en las mencionadas empresas, con exclusión del personal de alta dirección.

Artículo 3º. Ámbito Temporal.

Independientemente de la fecha de su publicación en el BOP, el presente Convenio surtirá efectos desde la fecha de su firma, salvo los efectos económicos que se retrotraerán al 1 de Enero de 2023. Su duración será seis años. Terminando su vigencia el día 31 de Diciembre de 2028. Todo ello sin perjuicio de que en algún precepto del Convenio se establezca vigencia distinta.

Ambas representaciones consideran denunciado automáticamente el Convenio, estableciéndose la obligación de iniciar las deliberaciones del próximo Convenio con una antelación de 1 mes a la fecha de la finalización de éste.

CAPITULO II CLASIFICACIÓN

Artículo 4º. Clasificación según la función.

El personal a que se refiere este Convenio se clasificará por razón de la función desempeñada, en los grupos que a continuación se indican:

- I.- Personal Mercantil
- II.- Personal Administrativo
- III.- Personal Obrero
- IV.- Personal Subalterno

PERSONAL MERCANTIL

Subgrupo I.- Actividades Mercantiles

Categoría 1.- Jefaturas de Personal, de Compra, de Venta, Personal Encargado Generales.

Categoría 2.- Jefaturas de Almacén y de Sucursal

Categoría 3.- Jefes y jefas de Grupo.

Categoría 4.- Jefes y jefas de Secciones.

Categoría 5.- Personal Encargado de Establecimientos.

Categoría 6.- Viajante.

Categoría 7.- Personal Corredor de Plaza. Categoría

Categoría 8.- Personal Dependiente.

Categoría 9.- Ayudantes.

Categoría 10.- Aprendices.

Subgrupo II.- Actividades Auxiliares:

Categoría 1.- Personal Dibujante.

Categoría 2.- Personal Escaparartista.

Categoría 3.- Personal Rotulistas cortadores.

Categoría 4.- Personal Ayudante de cortadores.

Categoría 5.- Personal Mozos especializados.

Categoría 6.- Personal Mozos.

Categoría 7.- Personal Envasador, Embalador, etc.

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Subgrupo I.- Personal Administrativo.

Categoría 1.- Personal de Inspección.

Categoría 2.- Personal de Jefatura de Servicio, de Sección y de Negociado.

Categoría 3.- Personal Contable, Oficiales Primeros, Cajeros/as, Oficiales Segundos.

Categoría 4.- Personal Auxiliar de Administración, Auxiliar Caja, Telefonista.

Categoría 5.- Personal Meritorio o Aspirantes.

Subgrupo II.- Personal Auxiliar Oficina

Categoría 1.- Personal Encargado de Almacén.

Categoría 2.- Personal Almacenero.

Categoría 3.- Personal Cobrador.

PERSONAL OBRERO:

Subgrupo I.- Personal conductor.

Categoría 1.- Personal conductor de vehículos pesados, articulados o con remolque.

Categoría 2.- Personal conductor de camión.

Categoría 3.- Personal conductor de turismo.

Categoría 4.- Personal Conductor de reparto.

Categoría 5.- Personal de ayuda al de conductor de camión.

Categoría 6.- Personal de ayuda al de conductor de reparto.

Subgrupo II.- Profesionales de Oficio

Categoría 1.- Oficialías de Primera, Segunda, Tercera o ayudantes.

Categoría 2.- Personal Oficial.

Categoría 3.- Personal Especialista prácticos de Primera, de Segunda y de Tercera.

Categoría 4.- Personal de Mecánica y Visitador.

Subgrupo III.- Peonaje

Categoría 1.- Personal Capataz del de Peón.

Categoría 2.- Personal Peón.

Categoría 3.- Personal de Limpieza y de Servicios Generales.

Categoría 4.- Personal Pinche.

Artículo 5. ° Definición de Categoría.

Las categorías, tanto del personal mercantil, administrativo, obrero y subalterno, se regirán por las definiciones que a las mismas de la Reglamentación Nacional de Trabajo en el Comercio y la Ordenanza Laboral para las Agencias Distribuidoras Oficiales de Butano, S.A., respectivamente, con las únicas excepciones de las categorías de Personal de Almacén, Conductor de Carretilla, cuyas funciones se definen en el artículo siguiente y la de Personal de Mecánica y Visitador que, a efecto de retribución, se equipara al conductor de camión.

Artículo 6. ° Personal de Almacén y Conductor de Carretilla.

Es aquel operario que tiene a su cargo la recepción, clasificación, vigilancia y despacho de los materiales que se manejan, llevando igualmente el control de fichas y movimientos de preparación de expedición o recepción de remesas, utilizando para ello, si así lo dispone la empresa, una carretilla mecánica o eléctrica. Finalmente, debe cuidar de la seguridad y conservación de los materiales dentro del almacén.

CAPITULO III RETRIBUCIONES

Artículo 7. ° Retribución Salarial.

El incremento de los valores económicos del convenio serán, para el año 2023 del 3%, para el 2024 2,5%, 2025 un 3%, para los años 2026, 2027, 2028 será del 3,2% del sobre todos los valores económicos del convenio.

Clausula de revisión salarial.

Si el IPC a 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia, si el IPC fuese superior a las subidas salariales establecidas, se aplicara un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto retroactivo de 1 de enero de cada uno de los años de vigencia.

Revisión Salarial

“En el caso de que el IPC establecido por el INE, registrara, al 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio un incremento superior al fijado para cada uno de los años de vigencia del convenio, las tablas salariales y el resto de conceptos retributivos pactados, serán objeto una revisión salarial en el exceso que resulte y tendrá carácter retroactivo del 1 de enero del año que se trate”

Artículo 8º. Trabajo de categoría superior.

Cuando por necesidades de servicio, a un productor se le encomienden trabajos correspondientes a una categoría superior a la suya, se le abonará la diferencia de salario existente entre ambas. La persona trabajadora consolidará la categoría/grupo profesional superior si realizara este trabajo tres meses consecutivos salvo en el caso de que dicha movilidad se realizara para sustituir a un trabajador ausente por enfermedad, licencias o vacaciones.

Cuando por necesidades de servicio, a un productor se le encomienden trabajos correspondientes a una categoría superior a la suya, se le abonará la diferencia de salario existente entre ambas. La persona trabajadora consolidará la categoría/grupo profesional superior si realizará este trabajo tres meses consecutivos salvo en el caso de que dicha movilidad se realizara para sustituir a un trabajador ausente por enfermedad, licencias o vacaciones.

Artículo 9. Trabajo nocturno.

La jornada de trabajo que comience a las 22 horas y finalice a las 6 horas, será retribuida con un incremento del 25% del salario base. Si no se trabajara la jornada completa se percibirá la parte proporcional correspondiente.

Artículo 10. Plus de eventualidad.

El personal eventual cobrará su salario hora real incrementado en un 20%, no percibirá tal incremento el personal interino, sin perjuicio de lo que disponga la legislación vigente sobre la materia.

Artículo 11. Antigüedad.

Todo el personal de plantilla tendrá derecho a cuatrienios ilimitados, cuya cuantía será la que figura en la tabla Anexo II. No obstante, las personas trabajadoras que tuvieran reconocida una cantidad en concepto de antigüedad, les serán respetadas, devengando a partir del próximo cuatrienio que cumplan, la cantidad reflejada en el citado Anexo.

Artículo 12. Gratificaciones Extraordinarias.

Todo el personal percibirá, en concepto de gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad, el importe de una mensualidad, cuya cuantía viene determinada en la Tabla de Retribuciones, incrementada, en su caso, con la antigüedad correspondiente.

Dichas gratificaciones extraordinarias, se percibirán los días 15 de Julio y 22 de Diciembre, o el día anterior si éstos son considerados festivos.

En el caso de ingreso o ceses en la empresa durante el año, el cómputo de la parte proporcional que deba abonarse, se efectuará semestralmente.

Artículo 13. Participación de beneficios.

Se establece una paga de participación en beneficios, cuyo importe será igual al de una mensualidad, y cuya cuantía será igual a la correspondiente a la Tabla Salarial que figura en Anexo I incrementada, en su caso, con la antigüedad correspondiente.

Artículo 14. Quebranto de moneda.

Las personas trabajadoras que realicen funciones de caja o cobros, percibirán en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 23,50 Euros mensuales mientras realicen esta función, salvo pacto que lo mejore.

Las empresas se obligan a negociar el incremento de las primas o incentivos que actualmente perciben las personas trabajadoras dentro del plazo de dos meses a partir de la fecha de registro del Convenio.

El importe de dichos conceptos tendrá el carácter retroactivo que establece el art. 3 del presente Convenio.

Los trabajadores que realicen funciones de cajas o cobros, percibirán en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 23.50 Euros mensuales mientras realicen esta función, salvo pacto que lo mejore. Las empresas se obligan a negociar el incremento de las primas o incentivos que actualmente perciben los trabajadores dentro del plazo de dos meses a partir de la fecha de registro del Convenio. El importe de dichos conceptos tendrá el carácter retroactivo que establece el art. 3 del presente Convenio.

CAPITULO IV DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 15. Jornada.

Desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral.

El registro horario se aplica a la totalidad de trabajadores, al margen de su categoría o grupo profesional, a todos los sectores de actividad y a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño u organización del trabajo, siempre y cuando estén incluidas en el ámbito de aplicación que define el artículo 1 ET. Así, las empresas quedan obligadas al registro diario de jornada también respecto de trabajadores "móviles," comerciales, temporales, trabajadores a distancia o cualesquiera otras situaciones en las que la prestación laboral no se desenvuelve, total o parcialmente, en el centro de trabajo de la empresa.

El registro de jornada podrá ser solicitado y será posible acceder a los mismos en cualquier momento en que se soliciten por los trabajadores y sus representantes, garantizando el empresario su cumplimiento, que será coherente con el sistema de registro utilizado. La supervisión por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se efectuará conforme a las disposiciones legales sobre el control y supervisión de los sistemas de registro de jornada.

La jornada laboral durante la vigencia del Convenio en el año 2026 será de 1.760 horas en cómputo anual, a partir del año 2027 será de 1750 distribuidas preferentemente de lunes a viernes, pero, en todo caso, se garantizará el servicio hasta el mediodía del sábado mediante el establecimiento de turnos fijados por acuerdo entre la empresa y los Delegados/as de personas trabajadoras.

Aquellas personas trabajadoras que no disfruten sus vacaciones durante los meses de Junio, Julio y Agosto, durante ese periodo realizarán su jornada continuada, preferentemente.

Artículo 15.1 horas extras.

Ante la grave situación existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se elaborará un calendario de trabajo pactado entre la dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras al inicio de cada año, a los efectos de ajustar la jornada anual a las necesidades de cada empresa y personal trabajador.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente entre la RLPT y la empresa la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objeto de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este acuerdo consideran positivo señalar a sus organizaciones la posibilidad de compensar las horas extraordinarias, bien sea su retribución económica o por tiempo equivalente al descanso en un 50% sobre el valor de la hora real según lo que establece art.19 del presente convenio, para todas aquéllas realizadas dentro de la jornada diurna y en un 75% todas las realizadas en jornada tanto nocturna como festiva.

No obstante, en aquellas empresas en que se viniera abonando las horas extras con cuantías superiores a las que resulten de la aplicación del presente convenio, se seguirán abonando dichas cuantías, como condición más beneficiosa.

También respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

Horas extraordinarias, que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

Horas extraordinarias necesarias, por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata: mantenimiento siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La dirección de la empresa informará mensualmente al comité de empresa, a la RLPT y a la representación sindical sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso, la distribución por secciones.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y la RLPT determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en el presente convenio. La realización de horas extraordinarias conforme establece el Artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se extraerá el cómputo total semanalmente, entregando copia del resumen semanal a la persona trabajadora en el parte correspondiente. Mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral, conjuntamente con la empresa y RLPT, las horas extraordi-

narias realizadas en la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento en la normativa vigente sobre cotización en la Seguridad Social.

Artículo 15.2 PENOSIDAD, TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD

La Penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de valores de los incentivos. Cuando no quede comprendido en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores, una bonificación del 20% sobre su salario base.

La bonificación se reducirá a su mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, durante un período superior a sesenta minutos por jornada sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurren de modo manifiesto la excepcional Penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20% pasará a ser el 25% si concurrieran dos circunstancias de las señaladas y el 30% si fuesen las tres.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de Penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas, dejará de abonarse la citada bonificación; no obstante ante esta decisión las personas trabajadoras podrán recurrir ante la Jurisdicción Laboral.

Artículo 16. Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras cualquiera que sea su categoría profesional, tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 24 días laborables. Los turnos de vacaciones y periodo de disfrute se fijarán, con la antelación legal, por acuerdo de la empresa con los Delegados de Personal.

En todo caso, si se acordara fraccionar su disfrute, deberá realizarse en dos o más periodos, de los cuales uno necesariamente será de 15 días naturales consecutivos.

Artículo 17. Condiciones más beneficiosas.

Aquellas empresas o entidades, que tengan concedido a su personal por pacto de costumbre, situaciones o condiciones más beneficiosas a las que se consiguen en este Convenio, tendrán estrictamente "ad personam", aquellas que individualmente mejoran a algún productor.

Artículo 18. Información a las personas trabajadoras.

En febrero de cada año, se facilitará a las personas trabajadoras que lo soliciten una hoja en que estarán detallados todos los datos de su situación en la empresa o entidad, incluyendo clasificación, retribución mínima, pluses, premios, primas, devengo extrasalariales, ayuda familiar, vacaciones, importe horas extras, etc. y el promedio del salario hora real que haya dado el año anterior.

Artículo 19. Salario hora real.

El salario hora real se obtiene dividiendo la suma de las remuneraciones directas, por los servicios prestados, percibidos o a percibir durante el año natural, en metálico, especie o servicio (que por Ley, costumbre o convenio se consideren formando parte del salario) por el número total de horas que en jornada legal establecida se tenga que trabajar, una vez descontadas las pertenecientes a los días de vacaciones.

Artículo 20.

Las relaciones laborales entre las empresas y las personas trabajadoras no clasificadas como personal mercantil (actividades propiamente mercantiles y las auxiliares) se regirán en todo lo no especificado en el presente convenio por la Reglamentación Nacional de Agencias de Distribuidores de Butano.

Artículo 21. Disminución de rendimiento.

La Comisión Mixta resolverá en los casos de disminución del rendimiento adecuado en algún trabajador, previo informe de un perito designado por la misma.

El empresario pondrá en conocimiento de la Comisión Mixta el caso por él detectado, quedando a la espera del dictamen que se emita.

Artículo 22. Compensación y Absorción.

Todas las mejoras pactadas, bien sean salarios, primas, pluses o devengos extrasalariales, podrán ser absorbidas o compensadas por las percepciones de igual naturaleza que se establezcan a través de las Normas, Reglamentos o Leyes de ámbito superior.

Quedan exceptuados los conceptos considerados como no absorbibles ni compensables por el R.D. Ley 2458/78 de 29 de Septiembre, o por las normas concordantes.

Todas las mejoras pactadas, bien sean salarios, primas, pluses o devengos extrasalariales, podrán ser absorbidas o compensadas por las percepciones de igual naturaleza que se establezcan a través de las Normas, Reglamentos o Leyes de ámbito superior. Quedan exceptuados los conceptos considerados

como no absorbibles ni compensables por el R.D. Ley 2458/78 de 29 de Septiembre, o por las normas concordantes.

Artículo 23. Ropa de Trabajo.

Las empresas proporcionarán a las personas trabajadoras dos juegos de prendas de verano y dos de invierno, y cuando resulte necesario por notable deterioro.

Artículo 24. Incapacidad Transitoria.

En caso de I.T. derivada de accidente o enfermedad común, la empresa garantiza la percepción por el trabajador afectado del 100% de la base reguladora durante los primeros 150 días en que el trabajador se encuentre en esta situación.

Artículo 25.

Cuando un trabajador que ocupe el puesto de conductor de un vehículo y en el desempeño de su trabajo fuera privado por resolución judicial o administrativa del permiso de conducir por tiempo que no exceda de 6 meses, la empresa vendrá obligada a asignarle otro puesto de trabajo, retribuido con arreglo a su categoría profesional durante el tiempo de dicha privación.

Se exceptúan de la obligación asignada en el párrafo anterior, los supuestos de privación del permiso de conducir en estado de embriaguez o bajo los efectos de las drogas (excluyendo tratamientos médicos por enfermedad) y las condenas por delitos de imprudencia temeraria.

Artículo 26. Plus Transporte.

Se fija un Plus de Transporte que se abonará a las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio en la cuantía de subir % 38,96 Euros mensuales. Este Plus se abonará durante once meses, al quedar excluido el periodo de vacaciones.

Si no se prestara servicio durante el mes entero se percibirá la parte proporcional correspondiente al número de días trabajados, salvo en los supuestos de I.T y Licencias retribuidas.

Artículo 27. Periodo de prueba.

Las personas trabajadoras fijos se considerarán a título de prueba, cuyo periodo no podrá exceder en ningún caso del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal técnico titulado 4 meses
- Personal técnico 3 meses
- Personal Administrativo 2 meses
- Personal Auxiliar Oficina 1 mes
- Personal Subalterno 15 días
- Personal Obrero 15 días

Durante este periodo, tanto el trabajador como la empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en el plantilla de la empresa, y el tiempo que hubiera servido en calidad de prueba, le será computado a efectos de antigüedad.

Artículo 28. Dietas.

Si por necesidades del servicio, algún trabajador tuviera que efectuar algún cometido entre el fin de la jornada de mañana y el comienzo de la jornada de la tarde, percibirá una dieta o compensación por gastos de comida por importe de 23.50 Euros, las personas trabajadoras justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados. Previo acuerdo entre los representantes de las personas trabajadoras y la Empresa se podrá prescindir de esta justificación.

No se abonará esta compensación si se realiza jornada continuada, excepto donde este establecido y consolidado.

Los gastos de locomoción correrán a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado.

Artículo 29. Jubilación Parcial.

Sin perjuicio de lo que venga en disponer la legislación laboral en la materia, y a partir de la publicación en el BOP de Castellón del presente Convenio, las empresas vendrán obligadas a aplicar los tipos de contrato derivados de la situación de jubilación parcial de todas aquellas personas trabajadoras que cumpliendo los requisitos legales para ello, manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la misma. Los criterios para la jubilación parcial serán los siguientes:

1.- La persona trabajadora preavisará a la empresa de su intención de jubilación parcial con 45 días de antelación mínima a la fecha de su jubilación. Una vez comunicado el preaviso, el trabajador cubrirá

ante el INSS el trámite previo de su solicitud, y una vez reciba de este Organismo la conformidad respecto del cumplimiento inicial de los requisitos exigidos legalmente, lo pondrá en conocimiento de la empresa para que proceda realizar los trámites correspondientes para la jubilación.

2.- Las peticiones de jubilación parcial se atenderán, en primer lugar por riguroso orden de entrada, en segundo término por mayor edad del solicitante, y en última instancia por antigüedad en la empresa.

3.- La jubilación se efectuará en el porcentaje máximo de la jornada (85%). El trabajador comunicará a la empresa cualquier incidencia que pudiera surgir (enfermedad, cambio de domicilio, etc.), así como preavisará con un mes de antelación la fecha en la que se acceda a los 65 años de edad o se va a solicitar el pase a la jubilación total.

4.- La prestación de la jornada a trabajar se concentrará en el menor espacio de tiempo posible y en jornadas diarias completas.

A tal fin las partes acordarán la forma de prestación de la jornada a realizar.

5.- La retribución correspondiente a la jornada a trabajar (15%), se distribuirá proporcionalmente en cada uno de los meses del año, percibiendo por los conceptos fijos la parte proporcional en la jornada pactada y respecto de los conceptos variables la que le hubiera correspondiendo de haber prestado trabajo efectivo por cada día en los que se preste servicio efectivo.

Las personas trabajadoras podrán ser asesoradas en todo el proceso de jubilación parcial por los representantes de las federaciones sindicales a las que pertenecieran.

Al término de cada uno de estos contratos, la empresa consolidará al trabajador eventual de más antigüedad con contrato indefinido. En el caso de que este trabajador no aceptara tal propuesta, ésta se efectuará al trabajador que le siga en la empresa en antigüedad y, en su caso, así sucesivamente.

Artículo 30.

Las empresas concederán a su personal menor de 18 años, una hora semanal retribuida, dentro de la jornada normal de trabajo, para su asistencia a enseñanzas cursadas en Centros Oficiales o en particulares legalmente autorizados.

Artículo 31. Contrato eventual.

La aplicación del presente artículo estará en consonancia con las disposiciones legales en materia de contratación temporal.

31.1.- Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción de naturaleza imprevisible, podrán tener una duración máxima establecida en la legislación vigente.

En aplicación del artículo 15.7 del Estatuto de los Trabajadores la empresa deberá informar a las personas trabajadoras con contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras.

A la terminación del contrato la empresa vendrá obligada a satisfacer a la persona trabajadora la indemnización establecida en la legislación vigente por año de servicio.

En este contrato, lo no regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

31.1.- El contrato eventual podrá concertarse con una duración máxima establecida en el artículo 15 Real decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

31.2.- Con objeto de facilitar la colocación estable de los trabajadores las empresas cono norma se comprometen a realizar contrataciones con carácter indefinido.

31.2.- Con objeto de facilitar la colocación estable de las personas trabajadoras sujetos a contratos temporales, deberá promoverse la transformación de éstos en indefinidos.

CAPITULO V COMISIÓN MIXTA

Artículo 32. Comisión Mixta.

Se crear la Comisión Mixta del Convenio como órgano de interpretación y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas son:

a) La interpretación auténtica del Convenio como continuadora y legítima representante de la Comisión Mixta, y la corrección de las posibles erratas en la "edición oficial" que publique el "Boletín Oficial de la Provincia"

b) El arbitraje de las cuestiones que le sometan las partes.

c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado actuando como colaboradora e informadora de la Jurisdicción y Autoridad Laboral.

d) Estudio de la posibilidad de jubilación a los 63 años.

Ambas partes, de común acuerdo, podrán someter al conocimiento de la Comisión Mixta del Convenio, por mediación y de las organizaciones firmantes, cuantas dudas, discrepancias y conflictos se deriven de la interpretación y aplicación del convenio antes de acudir a la Autoridad o Jurisdicción Laboral.

Artículo 33. Composición.

Estará formada por dos miembros de las Centrales Sindicales firmantes y dos de los empresarios que hayan asistido a las deliberaciones del Convenio.

El Presidente será designado por las partes.

Ambas partes podrán asistir acompañadas de los asesores que estimen oportunos, actuando como Secretario uno de los representantes de cualquiera de las partes.

CAPITULO VI LICENCIAS

Artículo 34. Licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales por matrimonio o parejas de hecho.

b) Tres días laborables en caso de nacimiento de descendientes para aquellas personas trabajadoras que no tengan cubiertos los períodos mínimos de cotización establecidos en la legislación vigente para ser beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado de menor y/o adopción.

c) Tres días naturales por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad. Dos días naturales en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

d) Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de los cónyuges, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Estos días de licencia podrán disfrutarse de modo discontinuo, a elección de la persona trabajadora, siempre y cuando persista el hecho causante.

Cuando por tal motivo, el trabajador necesite efectuar un desplazamiento, el plazo será de un día más si es en territorio nacional, y de dos días más si es en el extranjero.

e) 1 día por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

g) Las personas trabajadoras, por lactancia de menores de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La persona trabajadora por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. De acuerdo con la LO 3/2007, la persona trabajadora podrá solicitar de la empresa la acumulación de esta licencia en jornadas completas y la empresa vendrá obligada a aceptar esta modalidad de disfrute. Este permiso podrá ser disfrutado, indistintamente, por los progenitores en caso de que ambos trabajen. Para hacer uso de esta acumulación, la persona trabajadora deberá ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación mínima de quince días

h) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a menores 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.

j) El tiempo necesario para el examen del permiso de conducir y la revisión del mismo.

k) El tiempo necesario para asistir a la consulta del médico de la Seguridad Social, previo volante o justificante del médico de Medicina General, de la Seguridad Social. Estas licencias serán retribuidas.

l) 1 día de permiso por asuntos propios, debiendo comunicar a la empresa su disfrute con una antelación mínima de 5 días, sin que pueda coincidir ni con el comienzo ni con el final de las vacaciones.

m) Además de lo previsto en este artículo, se concederán las excedencias, licencias, jornadas especiales, etc. Establecidas al efecto en el estatuto de los trabajadores y normas concordantes.

Las licencias comenzarán en días laborables, y computarán como tales.

Las licencias reconocidas en este artículo serán aplicables también en los supuestos de parejas de hecho reconocidas legalmente.

Artículo 35.

Será de aplicación a las trabajadoras, incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio las modificaciones de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establecidas en la Disposición Adicional Séptima de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 35.1, igualdad y no discriminación por sexo.

Las personas firmantes del presente convenio, entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo, no darán origen por sí solas, a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Se comprometen a velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, condiciones y trato entre mujeres y hombres, así como por la no discriminación por cuestión de sexo, orientación o identidad sexual, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.

Las partes firmantes del presente convenio reconocen la necesidad de prevenir todos aquellos comportamientos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, reiterando que dichas conductas no serán toleradas bajo ninguna circunstancia.

A estos efectos se entiende:

ACOSO SEXUAL. Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL. Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona u orientación sexual de la misma, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo.

VIOLENCIA DE GÉNERO. Las partes firmantes se comprometen a la difusión de la legislación vigente de esta materia y a velar por el cumplimiento de los derechos reconocidos en ésta.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Las partes firmantes se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento de los derechos reconocidos en la LO 1/2004, de 28 de Diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, y normas concordantes.

Objetivo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada, por lo que se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. A tal efecto:

-Se crea una Comisión de igualdad, en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio, como punto de encuentro de las partes para analizar los aspectos derivados de esta materia.

-Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en el trabajo.

Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

La mujer trabajadora en el caso de embarazo y cuando las condiciones de trabajo puedan afectar a la madre o al feto, previa prescripción facultativa se les podrá sustituir en el puesto de trabajo que venía desempeñando por otro de conformidad con la prescripción médica, en cuyo supuesto se le respetará el mismo salario y se le asegurará su reincorporación al puesto anterior, una vez desaparecidas las causas. Ello ocurrirá cuando exista un puesto de trabajo de su misma cualificación.

Protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo u orientación sexual en el trabajo.

I La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

II. Protocolo de actuación.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la empresa, para lo que se creará una comisión de no más de dos personas, y si así lo solicita la persona afectada podría ampliarse a una tercera persona más la RLPT, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articulará las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la RLPT la situación planteada, que podrá requerir que dicha representación esté presente durante todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este procedimiento se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Según determina el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las empresas afectadas en este convenio estarán obligadas;

De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de todo su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable. En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.

El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el apartado 1. 5. El documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad. 6. La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado de acuerdo con lo previsto en el apartado 4.

Artículo 35.2. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

1. Declaración de principios

La igualdad de las personas LGTBI es un principio jurídico reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea en su Carta de Derechos fundamentales de 7 de diciembre de 2000 recoge la no discriminación por razón de orientación sexual como derecho fundamental de la Unión Europea. De la misma forma, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea de 17 de diciembre de 2007 habilita al

Consejo a adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

En el ámbito estatal, la Constitución Española de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social; y, por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en los que estas se integran sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI ("Ley 4/2023"), dirigida a garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, así como la de sus familias.

En este sentido, las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su más profundo rechazo y tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, colaborando de manera activa, eficaz y firme para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, el cual tiene que garantizar tanto su dignidad como su integridad física y moral.

La responsabilidad de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos fundamentales de quienes lo integran es de toda la plantilla, organización y personal y, en consecuencia, todas las personas que integran las empresas a las que resulta de aplicación el presente Convenio deben contribuir a erradicar conductas contrarias a los principios enunciados en el presente Protocolo LGTBI.

Este Protocolo de Actuación pretende ser una herramienta útil, preventiva y correctiva del acoso y la violencia frente a las personas LGTBI.

La representación legal de las personas trabajadoras contribuirá en sus respectivas empresas a la labor de prevenir el acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI mediante la sensibilización de las personas trabajadoras e informando a la dirección de su empresa de cualquier conducta que atente contra los derechos de las personas LGTBI de la que pudieran tener conocimiento.

2. Ámbito de aplicación

El presente protocolo resultará de aplicación a todas las empresas que se encuentren en el ámbito de aplicación del presente convenio. Dentro de estas empresas, el protocolo resultará de aplicación a todas sus personas trabajadoras, con independencia de su nivel jerárquico.

Será también de aplicación a todas las personas que presten servicios en la empresa con independencia del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

En caso de conflicto por resultar de aplicación más de un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, deberá aplicarse el presente protocolo siempre que a la persona denunciada le resulte de aplicación el presente convenio.

3. Principios rectores y garantías del procedimiento

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constan el presente protocolo.

- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o resueltas.

- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

4. Definiciones

Conviene referir las siguientes definiciones a título meramente orientativo (debiendo estarse en cada momento a la definición legal que, en su caso, se establezca):

- Acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales: integra cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- Orientación sexual:

La orientación sexual se define como la dirección de la atracción emocional, física, afectiva y sexual de una persona hacia personas de un género específico. La orientación sexual no se limita a una simple elección, sino que es una parte innata de la identidad de una persona.

Según la real academia española (rae), orientación sexual se refiere a la preferencia sexual por personas del mismo sexo, del sexo opuesto o de ambos sexos.

- Identidad sexual:

Se define como vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

- Expresión de género:

Se define como manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

5. Conductas discriminatorias por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Constituyen ejemplos de discriminación, acoso o violencia por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en el trabajo los que a continuación se detallan, siempre y cuando se realicen en atención a la orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona:

- Ataques continuos mediante aislamiento social, impidiendo las relaciones personales con otras personas del ámbito laboral, con clientes, etc.

- Ataques constantes a la vida privada o a la persona de la víctima, acciones reiteradas contra la reputación o la dignidad de la persona LGTBI, como críticas hirientes, vejaciones, burlas, deméritos profesionales o de la vida personal, etc.

- Agresiones verbales o físicas, como insultar, criticar permanente y de forma negativa el trabajo de esa persona, amenazas, menosprecios verbales graves, etc.

- Rumores: criticar y difundir rumores contra esa persona, o subestimaciones de forma reiterada.

- En el marco de procesos de selección, solicitar datos personales acerca de la orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de la persona trabajadora o solicitante.

6. Trámite previo

En primer lugar, como trámite inicial previo al procedimiento formal (el cual se desarrollará a continuación), se valorará la posibilidad de que la propia persona trabajadora explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.

Dicho trámite inicial previo podrá ser llevado a cabo, si la persona trabajadora así lo decide, y a su elección, por una persona representante legal de las personas trabajadoras, por la persona superior inmediata o por una persona trabajadora del departamento de recursos humanos de la empresa. El presente trámite podría ser adecuado para supuestos de acoso en el trabajo no directo, sino ambiental, en los que se ve afectado el entorno laboral.

7. Procedimiento formal

En caso de que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el trámite previo, o no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal, consistente en las siguientes fases:

7.1 Inicio del procedimiento

Se presentará una denuncia escrita por la persona afectada o por quien esta autorice, ante alguna de las siguientes personas:

- Persona que ostente el puesto superior a la persona denunciante
- Persona integrante del departamento de recursos humanos
- Persona que forme parte del correspondiente órgano de representación legal de las personas trabajadoras

También será válida la denuncia presentada a través del canal de denuncias interno de cada compañía.

La denuncia deberá contener los siguientes datos:

- Nombre y puesto de la persona afectada
- En caso de que no sea la persona afectada quien presenta la denuncia, nombre de la persona denunciante y consentimiento expreso e informado de la persona afectada para iniciar las actuaciones del protocolo

- Nombre y puesto de la persona denunciada

- Hechos en los que se base la denuncia de la forma más detallada posible.

7.2 Constitución de la Comisión de Investigación

La empresa será responsable de la creación de una Comisión de Investigación que deberá llevar a cabo el Expediente Informativo.

Esta Comisión deberá quedar constituida en el plazo máximo de cinco días hábiles desde la recepción de la denuncia.

La Comisión de Investigación estará conformada por un máximo de tres personas designadas por la dirección de la empresa. En el caso que la persona afectada o la denunciada así lo soliciten, podrá comparecer ante esa Comisión asistida de persona asesora y/o de persona de la Representación Legal de los Trabajadores.

Esta Comisión no podrá estar compuesta por ninguna persona que tenga parentesco, dependencia jerárquica directa o amistad o enemistad manifiesta con alguna de las personas afectada o denunciada.

Funciones de la comisión: Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

1. Recibir todas las denuncias de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género o diversidad sexo genérica o familiar.

2. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo cual debe disponer por parte de la empresa de los medios adecuados y tener acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la comisión instructora.

3. Recomendar y gestionar con el departamento de personal las medidas cautelares que se estime convenientes.

4. Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre los agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.

5. Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar.

6. Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual; identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar.

7. Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

8. Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en este protocolo.

Durante todas las actuaciones de este procedimiento la comisión instructora podrá acordar el asesoramiento de personas expertas

7.3 Apertura del Expediente informativo

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un Expediente informativo y confidencial, encaminado a investigar los hechos denunciados, pudiendo dar trámite de audiencia y tomando declaración a todas las partes intervinientes que sea necesario y practicándose cuantas diligencias se estimen oportunas a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

7.4 Medidas cautelares

Durante la tramitación de dichas actuaciones la Comisión podrá recomendar a la dirección de la empresa, el que se posibilite a la persona afectada o a la denunciada, si estas así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, u otras medidas, siempre que ello fuera posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

7.5 Conclusión del Expediente informativo

En el plazo de 15 días hábiles desde que se tenga conocimiento oficial de la denuncia, se resolverá dicho Expediente, elaborándose un informe vinculante que recogerá los hechos y conductas planteados, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación, las medidas cautelares o preventivas aplicadas o que se aconseje aplicar en adelante, así como las conclusiones, en uno de los siguientes sentidos:

- Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura de expediente sancionador, sin que el informe resulte vinculante para la dirección en cuanto a la imposición o no de medidas disciplinarias, ni respecto a la concreta medida a imponer, en su caso.

- No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo

Una vez elaborado el Expediente, se dará traslado del mismo a la dirección de recursos humanos de la empresa para la adopción de las medidas que resulten oportunas, incluidas las disciplinarias.

7.6 Resolución

En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

La constatación de la existencia de acoso por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en el caso de la persona denunciada, dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se encuentre dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme al régimen disciplinario previsto en el presente Convenio. Además, si procede, se aplicarán, o se continuarán aplicando, medidas de protección a la víctima.

A los efectos de la aplicación del régimen disciplinario, se entenderá que la empresa tiene cabal conocimiento de la falta cometida cuando reciba el Expediente una vez concluido.

Exclusivamente en el caso de constatación fehaciente de mala fe respecto de los hechos denunciados, cabe acción disciplinaria contra la persona denunciante, o cualquier persona que comparezca como testigo o participe en el procedimiento.

Si no hubiera evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

ANEXO.- Modelo de denuncia o queja por acoso (SEXUAL O POR ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL O EXPRESIÓN DE GÉNERO).

Modelo de denuncia o queja por acoso (SEXUAL O POR ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL O EXPRESIÓN DE GÉNERO).

NOMBRE DE LA EMPRESA

QUEJA O DENUNCIA

I. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso:

Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Sexo:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Sexo:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuáles):

VI. Solicitud

☐ Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL O EXPRESIÓN DE GÉNERO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

☐ Solicito también la adopción de medidas organizativas hasta que se resuelva el procedimiento.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:
Declaro que he leído y comprendido la información básica sobre protección de datos que se presenta en el reverso de la esta solicitud.

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/o por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género en la empresa_____

Artículo 36. Reconocimientos médicos.

Las empresas se comprometen a solicitar del Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo y/o en su caso de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, el reconocimiento médico completo a todos sus trabajadores anualmente y específicos según los puestos de trabajo.

De la solicitud que se hará dentro del primer cuatrimestre de cada año, se dará copia al Delegado de Personal o Comité de Empresa.

CAPITULO VII ACCIÓN SINDICAL

Artículo 37. Acción Sindical.

- a) La empresa comunicará al Comité o Delegados de Personal la imposición de una sanción por falta leve o grave. En caso de faltas muy grave deberá oír previamente a los citados representantes.
- b) Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, dispondrán de treinta horas mensuales de trabajo retribuido, para el ejercicio de actividades sindicales dentro y fuera de la empresa.
- c) Las empresas podrán a disposición del Comité de empresa o delegados de personal, en cada centro de trabajo, un local adecuado para que puedan desarrollar sus actividades sindicales y comunicarse con las personas trabajadoras.
- d) Las personas trabajadoras y el empresario podrán requerir la presencia en el centro de trabajo de los asesores sindicales de las centrales firmantes del convenio, en aquellos supuestos en que exista controversia en materia laboral o sindical.

Artículo 38.

Las personas trabajadoras pertenecientes a una Central Sindical, podrán solicitar por escrito que la empresa descuente la cuota sindical, correspondiente; es escrito indicará a orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota y el número de cuenta corriente o libreta a la que deba ser ingresada dicha cantidad. El periodo de validez de esta orden tendrá la duración de un año, salvo que por escrito el trabajador dé instrucciones en sentido contrario. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia al Delegado Sindical.

Artículo 39.

Las personas trabajadoras con cargo sindical comarcal, provincial o nacional, podrán solicitar la situación de excedencia forzosa permaneciendo en tal situación mientras se encuentren en el ejercicio de dicho cargo, incorporándose a la empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Para tener derecho a esta excedencia el trabajador deberá presentar a la empresa certificación de la central sindical, en la que conste el nombramiento del cargo para el que ha sido elegido.

Artículo 40.

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo se obligan a mantener, durante la vigencia del mismo, la póliza de seguros que afecta a la totalidad de las personas trabajadoras de la plantilla y que asegura a los beneficiarios la percepción, caso de Invalidez Permanente Total, Invalidez Permanente Absoluta, Gran Invalidez o muerte derivada de accidente de trabajo, las siguientes cantidades:

- Invalidez Permanente Total: 15.000 Euros
- Gran Invalidez / Inv. Perm. Absoluta: 20.000 Euros
- Muerte por accidente de trabajo: 20.000 Euros

Artículo 41.

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo se comprometen a solicitar del Gabinete de Seguridad en el Trabajo, en el plazo de tres meses contados desde la firma del acuerdo, que las personas trabajadoras de las mismas sean objeto de una revisión médica anual, que se adecue al trabajo específico que se realiza.

Artículo 42. Régimen de faltas y sanciones.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 43. Graduación de faltas y sanciones.

Toda falta cometida por un trabajador/as, se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

43.1.- Faltas leves.- Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.- La falta de puntualidad hasta de tres en un mes sin causa justificada, con retrasos inferiores a 30 minutos.
- 2.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 3.- No notificar en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados.
- 4.- El abandono del trabajo sin causa fundada, cuando no afecte al mismo.
- 5.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 6.- Falta de aseo y limpieza personal.
- 7.- Pequeños descuidos en la conservación del material

8.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

43.2.- Faltas graves.- Se considerarán faltas graves las siguientes:

1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, de asistencia al trabajo, en un periodo de treinta días.

2.- Ausencias sin causa justificada por dos días durante un periodo de treinta días.

3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4.- Entregarse a juegos en horas de trabajo.

5.- La simulación de enfermedad o accidente.

6.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

7.- Negligencia o desidia en el trabajo que afecte de forma grave a la buena marcha del servicio.

8.- La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

9.- Realizar, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos caseros.

10.- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

43.3.- Faltas muy graves.- Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de 6 meses o 20 días durante el año.

2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o de cualquier otra personal dentro de las dependencias de la empresa.

3.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

4.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5.- La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para la empresa desconfianza respecto de su autor y, en todo caso, la de duración superior a 6 años dictada por los Tribunales de Justicia.

6.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a los mismos datos de reserva obligada.

7.- Los malos tratos de palabra u obra, abusos de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes/as, compañeros o familiares de estos.

8.- La embriaguez y/o toxicomanía habitual.

9.- Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

10.- Originar frecuentes riñas en el trabajo.

11.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

12.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

13.- El abuso de autoridad por parte de los responsables será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

14.- El acoso discriminatorio por género, raza, orientación, identidad sexual o expresión de género.

15.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho reconocido por alguna de las leyes.

Artículo 44. Régimen de Sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

Las sanciones de falta leves, graves y muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador.

Artículo 45. Sanciones Máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso serán las siguientes:

1.- Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2.- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.- Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato en los supuestos en que la falta fuera considerada de un grado máximo.

Artículo 46. Prescripción de las faltas.

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá por las faltas leves a los diez días; para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha que la Empresa tuviera conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido la falta.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.

Durante la vigencia del presente Convenio la Comisión Paritaria determinará las categorías profesionales del sector, así como fijará las funciones que cada uno de los grupos o categorías profesionales deberán desempeñar.

DISPOSICIONES FINALES.

Artículo 47.- El presente convenio se suscribe, de una parte, por la Asociación Provincial de Distribuidores de Butano de la Provincia de Castellón; y de otra parte por las Centrales Sindicales FICA-UGT PV y CC.OO INDUSTRIA PV; habiéndose reconocido recíprocamente la condición de interlocutores válidos y legitimación suficiente.

Artículo 48.- Las partes firmantes del presente convenio estiman necesario, establecer procedimientos voluntarios de solución de conflictos de carácter colectivo y, a tal fin, acuerda, en base a lo autorizado en el art. 91 del Estatuto de las personas trabajadoras, adherirse a su totalidad al Acuerdo sobre soluciones extrajudiciales de conflictos colectivos de la Comunidad Valenciana de 6 de Marzo de 1997, que vincula a la totalidad de los centros de trabajo de las empresas del sector y a la totalidad de las personas trabajadoras de los mismos, siempre dentro del ámbito territorial del presente Convenio.

ANEXO TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL 2025 SUBIDA 3%										
CATEGORIA	SALARIO									
Administrativos Oficiales 1ª y Cajeros	1.255,44 €									
Administrativos Oficiales 2º	1.204,50 €									
Auxiliar Administrativo	1.089,24 €									
AUXILIAR DE OFICINA Almacenero-Conductor de	1.064,55 €									
PERSONAL OBRERO Conductor vehículo pesado	1.255,44 €									
Conductor camión	1.204,50 €									
Mecánico-Visitador	1.204,50 €									
Ayudante conductor camión	1.184,43 €									
Conductor reparto 1ª y 2ª	1.184,43 €									
Ayudante conductor reparto	1.184,43 €									
Especialistas prácticos	1.184,43 €									
Peón	1.184,43 €									
IMPORTE										
Quebranto de Moneda	23,62									
Dieta s	23,62									
TABLA ANTIGÜEDAD										
CATEGORIA	4 AÑOS	8 AÑOS	12 AÑOS	16 AÑOS	20 AÑOS	24 AÑOS	28 AÑOS	32 AÑOS	36 AÑOS	40 AÑOS
Oficiales 1ª y Cajeros	45,52 €	90,96 €	136,44 €	181,95 €	227,42 €	272,89 €	318,39 €	363,86 €	409,36 €	455,25 €
Oficiales 2º	43,61 €	87,23 €	130,81 €	174,41 €	218,02 €	261,66 €	305,28 €	350,35 €	392,49 €	436,13 €
Auxiliar Administrativo	38,73 €	78,90 €	118,32 €	157,78 €	197,22 €	236,66 €	276,10 €	315,57 €	354,99 €	394,47 €
AUXILIAR DE OFICINA Almacenero-	42,89 €	85,78 €	128,65 €	171,51 €	214,42 €	257,32 €	300,19 €	343,09 €	385,96 €	428,87 €
PERSONAL OBRERO Conductor vehículo	45,52 €	90,96 €	136,44 €	181,95 €	227,42 €	272,89 €	318,39 €	363,86 €	409,36 €	455,25 €
Conductor camión	43,61 €	87,23 €	130,81 €	174,41 €	218,02 €	261,66 €	305,28 €	350,35 €	392,49 €	436,13 €
Mecánico-Visitador	43,61 €	87,23 €	130,81 €	174,41 €	218,02 €	261,66 €	305,28 €	350,35 €	392,49 €	436,13 €
Ayudante conductor camión	42,89 €	85,78 €	128,65 €	171,51 €	214,42 €	257,32 €	300,19 €	343,09 €	385,96 €	428,87 €
Conductor reparto 1ª y 2ª	42,89 €	85,78 €	128,65 €	171,51 €	214,42 €	257,32 €	300,19 €	343,09 €	385,96 €	428,87 €
Ayudante conductor reparto	42,89 €	85,78 €	128,65 €	171,51 €	214,42 €	257,32 €	300,19 €	343,09 €	385,96 €	428,87 €
Especialistas prácticos	42,89 €	85,78 €	128,65 €	171,51 €	214,42 €	257,32 €	300,19 €	343,09 €	385,96 €	428,87 €
Peón	39,45 €	78,90 €	118,32 €	157,78 €	197,22 €	236,66 €	276,10 €	315,57 €	354,99 €	394,47 €

TABLA SALARIAL 2026 SUBIDA 3,2%											
CATEGORIA		SALARIO									
Administrativos Oficinas 1ª y Cajeros		1.295,61 €									
Administrativos Oficinas 2º		1.243,05 €									
Auxiliar Administrativo		1.124,10 €									
AUXILIAR DE OFICINA Almacenero-Conductor de		1.098,61 €									
PERSONAL OBRERO Conductor vehículo pesado		1.295,61 €									
Conductor camión		1.243,05 €									
Mecánico-Visitador		1.243,05 €									
Ayudante conductor camión		1.222,33 €									
Conductor reparto 1ª y 2ª		1.222,33 €									
Ayudante conductor reparto		1.222,33 €									
Especialistas prácticos		1.222,33 €									
Peón		1.222,33 €									
	IMPORTE										
Quebranto de Moneda	24,37										
Dietas	24,37										
TABLA ANTIGÜEDAD											
CATEGORIA	4 AÑOS	8 AÑOS	12 AÑOS	16 AÑOS	20 AÑOS	24 AÑOS	28 AÑOS	32 AÑOS	36 AÑOS	40 AÑOS	
Oficinas 1ª y Cajeros	46,97 €	93,87 €	140,81 €	187,77 €	234,70 €	281,62 €	328,58 €	375,51 €	422,46 €	469,81 €	
Oficinas 2º	45,01 €	90,03 €	135,00 €	179,99 €	225,00 €	270,03 €	315,05 €	361,57 €	405,05 €	450,08 €	
Auxiliar Administrativo	39,97 €	81,43 €	122,11 €	162,83 €	203,53 €	244,24 €	284,94 €	325,66 €	366,35 €	407,09 €	
AUXILIAR DE OFICINA Almacenero-	44,26 €	88,53 €	132,77 €	177,00 €	221,29 €	265,55 €	309,79 €	354,07 €	398,31 €	442,60 €	
PERSONAL OBRERO Conductor vehículo	46,97 €	93,87 €	140,81 €	187,77 €	234,70 €	281,62 €	328,58 €	375,51 €	422,46 €	469,81 €	
Conductor camión	45,01 €	90,03 €	135,00 €	179,99 €	225,00 €	270,03 €	315,05 €	361,57 €	405,05 €	450,08 €	
Mecánico-Visitador	45,01 €	90,03 €	135,00 €	179,99 €	225,00 €	270,03 €	315,05 €	361,57 €	405,05 €	450,08 €	
Ayudante conductor camión	44,26 €	88,53 €	132,77 €	177,00 €	221,29 €	265,55 €	309,79 €	354,07 €	398,31 €	442,60 €	
Conductor reparto 1ª y 2ª	44,26 €	88,53 €	132,77 €	177,00 €	221,29 €	265,55 €	309,79 €	354,07 €	398,31 €	442,60 €	
Ayudante conductor reparto	44,26 €	88,53 €	132,77 €	177,00 €	221,29 €	265,55 €	309,79 €	354,07 €	398,31 €	442,60 €	
Especialistas prácticos	44,26 €	88,53 €	132,77 €	177,00 €	221,29 €	265,55 €	309,79 €	354,07 €	398,31 €	442,60 €	
Peón	40,71 €	81,43 €	122,11 €	162,83 €	203,53 €	244,24 €	284,94 €	325,66 €	366,35 €	407,09 €	

TABLA SALARIAL 2027 SUBIDA 3,2%											
CATEGORIA		SALARIO									
Administrativos Oficinas 1ª y Cajeros		1.337,07 €									
Administrativos Oficinas 2ª		1.282,83 €									
Auxiliar Administrativo		1.160,07 €									
AUXILIAR DE OFICINA Almacenero-Conductor de		1.133,77 €									
PERSONAL OBRERO Conductor vehículo pesado		1.337,07 €									
Conductor camión		1.282,83 €									
Mecánico-Visitador		1.282,83 €									
Ayudante conductor camión		1.261,44 €									
Conductor reparto 1ª y 2ª		1.261,44 €									
Ayudante conductor reparto		1.261,44 €									
Especialistas prácticos		1.261,44 €									
Peón		1.261,44 €									
	IMPORTE										
Quebranto de Moneda		25,15									
Dietas		25,15									
TABLA ANTIGÜEDAD											
CATEGORIA	4 AÑOS	8 AÑOS	12 AÑOS	16 AÑOS	20 AÑOS	24 AÑOS	28 AÑOS	32 AÑOS	36 AÑOS	40 AÑOS	
Oficinas 1ª y Cajeros	48,48 €	96,88 €	145,32 €	193,78 €	242,21 €	290,63 €	339,10 €	387,52 €	435,98 €	484,85 €	
Oficinas 2º	46,45 €	92,91 €	139,32 €	185,75 €	232,20 €	278,67 €	325,13 €	373,14 €	418,01 €	464,48 €	
Auxiliar Administrativo	41,25 €	84,03 €	126,01 €	168,04 €	210,05 €	252,05 €	294,05 €	336,08 €	378,08 €	420,12 €	
AUXILIAR DE OFICINA Almacenero-	45,68 €	91,36 €	137,02 €	182,66 €	228,37 €	274,05 €	319,70 €	365,40 €	411,05 €	456,76 €	
PERSONAL OBRERO Conductor vehículo	48,48 €	96,88 €	145,32 €	193,78 €	242,21 €	290,63 €	339,10 €	387,52 €	435,98 €	484,85 €	
Conductor camión	46,45 €	92,91 €	139,32 €	185,75 €	232,20 €	278,67 €	325,13 €	373,14 €	418,01 €	464,48 €	
Mecánico-Visitador	46,45 €	92,91 €	139,32 €	185,75 €	232,20 €	278,67 €	325,13 €	373,14 €	418,01 €	464,48 €	
Ayudante conductor camión	45,68 €	91,36 €	137,02 €	182,66 €	228,37 €	274,05 €	319,70 €	365,40 €	411,05 €	456,76 €	
Conductor reparto 1ª y 2ª	45,68 €	91,36 €	137,02 €	182,66 €	228,37 €	274,05 €	319,70 €	365,40 €	411,05 €	456,76 €	
Ayudante conductor reparto	45,68 €	91,36 €	137,02 €	182,66 €	228,37 €	274,05 €	319,70 €	365,40 €	411,05 €	456,76 €	
Especialistas prácticos	45,68 €	91,36 €	137,02 €	182,66 €	228,37 €	274,05 €	319,70 €	365,40 €	411,05 €	456,76 €	
Peón	42,02 €	84,03 €	126,01 €	168,04 €	210,05 €	252,05 €	294,05 €	336,08 €	378,08 €	420,12 €	

TABLA SALARIAL 2028 SUBIDA 3,2%										
CATEGORIA			SALARIO							
Administrativos Oficiales 1ª y Cajeros			1.379,86 €							
Administrativos Oficiales 2º			1.323,88 €							
Auxiliar Administrativo			1.197,19 €							
AUXILIAR DE OFICINA Almacenero-Conductor de			1.170,05 €							
PERSONAL OBRERO Conductor vehículo pesado			1.379,86 €							
Conductor camión			1.323,88 €							
Mecánico-Visitador			1.323,88 €							
Ayudante conductor camión			1.301,81 €							
Conductor reparto 1ª y 2ª			1.301,81 €							
Ayudante conductor reparto			1.301,81 €							
Especialistas prácticos			1.301,81 €							
Peón			1.301,81 €							
		IMPORTE								
Quebranto de Moneda		25,96								
Dieta s		25,96								
TABLA ANTIGÜEDAD										
CATEGORIA	4 AÑOS	8 AÑOS	12 AÑOS	16 AÑOS	20 AÑOS	24 AÑOS	28 AÑOS	32 AÑOS	36 AÑOS	40 AÑOS
Oficiales 1ª y Cajeros	50,03 €	99,98 €	149,97 €	199,98 €	249,96 €	299,93 €	349,95 €	399,92 €	449,93 €	500,36 €
Oficiales 2º	47,93 €	95,88 €	143,77 €	191,69 €	239,63 €	287,59 €	335,53 €	385,08 €	431,39 €	479,35 €
Auxiliar Administrativo	42,57 €	86,72 €	130,05 €	173,42 €	216,77 €	260,12 €	303,46 €	346,84 €	390,17 €	433,56 €
AUXILIAR DE OFICINA Almacenero-	47,14 €	94,29 €	141,40 €	188,51 €	235,68 €	282,82 €	329,93 €	377,09 €	424,21 €	471,38 €
PERSONAL OBRERO Conductor vehículo	50,03 €	99,98 €	149,97 €	199,98 €	249,96 €	299,93 €	349,95 €	399,92 €	449,93 €	500,36 €
Conductor camión	47,93 €	95,88 €	143,77 €	191,69 €	239,63 €	287,59 €	335,53 €	385,08 €	431,39 €	479,35 €
Mecánico-Visitador	47,93 €	95,88 €	143,77 €	191,69 €	239,63 €	287,59 €	335,53 €	385,08 €	431,39 €	479,35 €
Ayudante conductor camión	47,14 €	94,29 €	141,40 €	188,51 €	235,68 €	282,82 €	329,93 €	377,09 €	424,21 €	471,38 €
Conductor reparto 1ª y 2ª	47,14 €	94,29 €	141,40 €	188,51 €	235,68 €	282,82 €	329,93 €	377,09 €	424,21 €	471,38 €
Ayudante conductor reparto	47,14 €	94,29 €	141,40 €	188,51 €	235,68 €	282,82 €	329,93 €	377,09 €	424,21 €	471,38 €
Especialistas prácticos	47,14 €	94,29 €	141,40 €	188,51 €	235,68 €	282,82 €	329,93 €	377,09 €	424,21 €	471,38 €
Peón	43,36 €	86,72 €	130,05 €	173,42 €	216,77 €	260,12 €	303,46 €	346,84 €	390,17 €	433,56 €