

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

1069 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector GLP Envasado y Servicios Oficiales (anteriormente Butano-Agencias Distribuidoras).

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de acuerdo con la propuesta formulada al respecto por el citado Servicio de Normas Laborales y Sanciones

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0277/2025; denominado GLP Envasado y Servicios Oficiales (anteriormente Butano-Agencias Distribuidoras); código de convenio n.º 30000155011982; ámbito Sector; suscrito con fecha 22/12/2025 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Murcia, 23 de febrero de 2026.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

Texto convenio colectivo de trabajo para el Sector de GLP envasado y servicios oficiales de la Región de Murcia

Artículo 1.º: Ámbito funcional y personal.

El presente convenio obligará a todas las empresas y personas trabajadoras de las Agencias Distribuidoras Oficiales de Butano de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 2.º: Ámbito territorial.

El Convenio obligará a todos los centros de trabajo, que comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia sea cual fuere el domicilio social de la empresa.

Artículo 3.º: Comisión Negociadora.

Con arreglo a lo dispuesto en la legislación vigente, la Comisión Negociadora del presente Convenio está compuesta por los siguientes miembros: por la parte económica, la Federación Regional de Empresarios del Metal (FREMM), en representación de la Asociación Empresarial de GLP envasado y Servicios Oficiales de Gas de la Región de Murcia, y por la parte social, Unión Sindical Obrera (USO), y REDES Sindicatos (REDES). Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos y poseen la debida representación.

El texto definitivo del Convenio Colectivo ha sido suscrito por la representación empresarial de FREMM y por las organizaciones sindicales Unión Sindical Obrera (USO) y REDES Sindicatos (REDES), que ostentan la legitimación y representatividad necesarias en el ámbito funcional y territorial del presente Convenio conforme a los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación suficiente para la válida suscripción del presente Convenio.

Artículo 4.º: Ámbito temporal e incremento salarial.

El presente Convenio tendrá una vigencia temporal de cuatro años, comprendiendo el periodo entre el 1 de enero de 2024 y 31 de diciembre de 2027,

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte y a la autoridad laboral competente, con una antelación mínima de un mes respecto de la fecha de terminación normal del mismo o de cualquiera de sus posibles sucesivas prórrogas.

En caso de no mediar denuncia en dicho plazo, el Convenio se prorrogará tácitamente de año en año.

Denunciado el Convenio, mantendrá su vigencia durante el proceso de negociación del nuevo texto convencional.

Transcurrido un año desde la denuncia sin que se haya acordado un nuevo Convenio, las partes se someterán a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, en los términos establecidos en el artículo 86.4 del mismo texto legal.

Desde el 1 de enero de 2024 y hasta el 31 de marzo de 2025, las tablas salariales serán las publicadas en el BORM número 57, de 10 de marzo de 2023.

A partir del 1 de abril de 2025 las tablas salariales del convenio colectivo serán las resultantes de aplicar se aplicará un incremento salarial del 10% a las tablas salariales del 2023.

Para el año 2026, tablas salariales del convenio colectivo serán las resultantes de incrementar un 2,5% a las tablas del 2025.

Para el año 2027, tablas salariales del convenio colectivo serán las resultantes de incrementar un 2,5% a las tablas del 2026.

Artículo 5.º: Entrada en vigor.

Este convenio entrará en vigor el día de su firma y sus efectos económicos serán a partir del 1 de abril de 2025.

Los atrasos que se deriven de las retribuciones que se establecen en el presente Convenio, serán satisfechos a partir de la firma del Convenio y en cualquier caso antes de 31 de marzo de 2026, de acuerdo con dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda.

Artículo 6.º: Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y han sido aceptadas ponderándose globalmente.

Artículo 7.º: Garantía - ab personam-

Si alguna persona trabajadora tuviese una suma de devengos superior a la que pudiera corresponderle por las nuevas condiciones que se establecen en el presente Convenio, el exceso tendrá que serle respetado como condición más beneficiosa a título exclusivamente personal.

Artículo 8.º: Compensación.

Las condiciones convenidas, son compensables en su totalidad, con las que anteriormente rigieren por mejora pactada unilateralmente concedida por la empresa o por imperativo legal.

Artículo 9.º: De la organización del trabajo.

La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularse en los distintos grupos profesionales, es facultad exclusiva de las empresas, que responden de su ejercicio ante el Estado. No obstante, las empresas se comprometen a llevar a cabo y establecer un sistema proporcional de distribución de zonas entre el personal repartidor, con el fin de conseguir el equilibrio necesario, en razón de las dificultades que puedan existir entre una y otra zona para el reparto de botellas.

Artículo 10.º: Clasificaciones profesionales

Las clasificaciones profesionales de las personas trabajadoras afectados por este Convenio, vienen determinadas en virtud de lo dispuesto en el artículo 6.º de la Ordenanza Laboral, de 29 de julio de 1974, prorrogado por el acuerdo MARCO en vigor desde el 1 de enero de 1996 inscrito por Resolución de 13 de marzo de 1996 de la Dirección General de Trabajo.

Artículo 11.º: Prendas de trabajo

Por las empresas se facilitarán a sus trabajadores/as, las siguientes prendas de trabajo.

Para los repartidores/as, mecánicos/as, mozos/as de almacén y / o almaceneros/as, dos uniformes de invierno y dos uniformes de verano compuestos como máximo por dos prendas cada uno, a elegir según las necesidades del trabajador, y de acuerdo a la uniformidad homologada por Repsol Butano, S.A., además se pondrán cuando sea necesario y con un máximo de una prenda al año, impermeable, botas de seguridad y guantes.

Las prendas de invierno serán entregadas durante el mes de septiembre, y las de verano durante el mes de abril de cada año.

Artículo 12.º: Obligatoriedad de las prendas de trabajo.

Es obligatorio el uso de las prendas de trabajo que correspondan, según la época del año, así como la prohibición del uso de las mismas fuera del trabajo habitual donde se preste su servicio.

Cuando los trabajadores usen indebidamente la ropa de trabajo para otros fines a que están destinadas, se incurrirá en las siguientes faltas por parte del trabajador afectado:

- 1.ª- En la primera ocasión se considerará falta leve, sancionable exclusivamente por las empresas con amonestación verbal.
- 2.ª- En la segunda ocasión y como reincidencia se considerará falta grave
- 3.ª- El no uso de las prendas del trabajo es constitutivo de falta grave, salvo causas justificadas.

Artículo 13.º: Jornada de trabajo y distribución anual.

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo; en cómputo anual de 1806 horas. La distribución será la siguiente:

Durante el periodo de 1 de diciembre a final de febrero o durante el 15 de junio a 15 de septiembre, dependiendo si las empresas están en zonas veraniegas, se establecerá una jornada irregular de 44 horas semanales de lunes a sábado, pudiendo acordarse el inicio o la extensión del primer periodo en función de la demanda propia del sector en la época invernal.

Durante la Semana Santa la jornada laboral también será de lunes a sábado. En el caso de que jueves Santo sea festivo en la localidad, previo acuerdo con los trabajadores, se optarán por trabajar jueves santo o sábado de gloria. En caso de no existir acuerdo entre trabajador y empresa se trabajará sábado de gloria.

Se compensará el exceso de jornada no trabajando uno de los sábados comprendidos entre el 1 de diciembre al final de febrero, ambos inclusive.

35 horas semanales en jornada intensiva durante los meses de julio y agosto.

40 horas semanales el resto de los meses del año.

Con el fin de completar la jornada en su computo anual, se celebrará como festivo el día 1 de junio, festividad de la Patrona.

En las zonas veraniegas, la jornada intensiva de los meses de julio y agosto, se disfrutarán en otra época debiendo acordarse con las personas trabajadoras de cada Empresa afectada por la zona, el disfrute de la jornada intensiva en otro periodo del año.

En cuanto a la distribución irregular de la jornada, de acuerdo con el 34 del Estatuto de los Trabajadores y en tanto no cambie la legislación al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo, es decir 180,6 horas.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo

Artículo 14.º: Horas extraordinarias.

De acuerdo con el artículo 35 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en tanto éste no sea modificado o derogado, en cuyo caso se estará a la legislación aplicable en esta materia:

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3. Para las personas trabajadoras que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores/as en situación de desempleo.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2.

5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador/a se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen a la persona trabajadora en el recibo correspondiente.

Artículo 15.º: Antigüedad.

A la entrada en vigor del presente Convenio, las cantidades que se vinieran percibiendo en concepto de antigüedad, al amparo de la regulación y formulación anteriores, se mantendrán exclusivamente como Complemento Personal "ad personam", consolidado, a título individual, no compensable ni absorbible.

Dichas cuantías no serán objeto de actualización o revalorización específica distinta a la que, en su caso, pudiera derivarse de los incrementos generales aplicables a todos los conceptos y tablas salariales, sin distinción alguna.

Artículo 16.º: Quebranto de moneda.

Las personas trabajadoras que realicen funciones de Cajeros/as o Cobradores/as, percibirán, en concepto de quebranto de moneda, a partir del 1 de abril de 2025 la cantidad de 20,68 euros al mes.

Para el año 2026 y a partir del 1 de enero percibirán la cantidad de 21,20 euros al mes.

Para el año 2027 y a partir del 1 de enero percibirán la cantidad de 21,73 euros al mes.

Artículo 17.º: Plus de productividad.

A partir del 1 de abril de 2025 el Plus de Productividad será el que figura en la columna segunda de las TABLAS SALARIALES ADJUNTAS que se incrementará en la misma proporción que el Salario Base.

Condiciones para tener derecho al plus de productividad:

A) Será preciso que el número de botellas vendidas por todos los repartidores de la empresa, sea igual o superior a las que vendieron en el mismo mes del año anterior, siendo acumulativos por trimestres naturales, en el caso de que algún mes no consigan el número de botellas vendidas y si alcanzasen, en el computo del trimestre natural al que corresponda, quedando garantizado de este modo la posible incidencia climatológica.

B) Para obtener la media de botellas vendidas, se tendrán en cuenta el número de botellas vendidas del mes (o trimestre natural) del año referido en el apartado A y el número de repartidores que las distribuyeron en el periodo que se impute.

C) Si la media de reparto obtenido en el mes o trimestre en su caso es inferior a la del mismo periodo del año referido en el apartado A no se devengará el plus por ningún trabajador/a de la empresa

D) A lo largo de la vigencia de este convenio y en base a las condiciones anteriores, se fijará en cada empresa unas tablas de ventas mínimas por zonas de similares características, con el fin de homologar de una manera uniforme y definitiva los mínimos de ventas previstos.

Por otra parte, las empresas podrán, de acuerdo con sus trabajadores/as o sus representantes, establecer un plan Anual de Productividad en función de sus prioridades y/o las tareas y actividades llevadas a cabo en cada una de ellas.

El Plan de Productividad contendrá tanto los objetivos generales a alcanzar por la empresa y/o sus diferentes departamentos, así como los objetivos específicos a alcanzar en cada uno de los puestos de trabajo incluidos en el Plan.

En el caso de que la empresa alcance los objetivos generales marcados, ésta establecerá una Bolsa de Productividad que será repartida entre los trabajadores/as que hayan superado los objetivos específicos de su puesto de trabajo.

La retribución variable que percibirá cada trabajador/a estará en función del Salario Base establecido en las tablas salariales de convenio vigentes en el período correspondiente para su categoría laboral y de la consecución de los objetivos individuales alcanzados.

Este premio estará supeditado al logro de los objetivos acordados, será revisado anualmente y se devengará a partir del mes siguiente a la finalización del plan o de los periodos que fijen libremente empresa y trabajadores/as

Artículo 18.º: Incentivos por rendimiento.

Este plus, retribuye el incremento sobre los mínimos de trabajo en cantidad y garantizando la calidad del mismo, entendiéndose por tal, unas adecuadas relaciones y trato con los usuarios, así como el pleno cumplimiento de las normas y políticas comerciales fijadas por la empresa.

El importe de este plus, será de 0.10 euros por botella que supere en cada mes el 92% de la media anual conseguida en el año anterior, teniendo en cuenta las ventas y días realmente trabajados en cada zona, abonándose por meses vencidos.

No obstante, y con el fin de evitar apreciaciones subjetivas en los posibles cambios de repartidores en las distintas rutas, las empresas fijarán unas tablas de ventas por rutas, en función de las mismas y homogeneizando aquellas que tengan similares características de dificultad de reparto, etc., independientemente de los repartidores que estén destinados a ellas, aplicándose en lo sucesivo dichas cantidades de referencia.

Artículo 19.º: Salario base.

A partir del 1 de abril de 2025 el salario base es el que figura en la columna primera de las tablas salariales adjuntas.

A partir del 1 de enero de 2026, el salario base es el que figura en la columna primera de las tablas salariales adjuntas.

A partir del 1 de enero de 2027 el salario base es el que figura en la columna primera de las tablas salariales adjuntas.

Artículo 20.º: Prolongación de la jornada.

A partir del 1 de abril de 2025, las empresas que por necesidades del servicio necesiten prolongar la jornada, en horario de la comida y por su decisión, vendrán obligadas a pagar 4,30 euros por día, a los repartidores, en concepto de prolongación de jornada en el periodo comprendido entre los meses de octubre a marzo, ambos inclusive; las empresas que no alteren su horario habitual quedarán exentas de este pago.

A partir de 1 de enero de 2026 este plus será de 4,41 euros.

A partir de 1 de enero de 2027 este plus será de 4,52 euros.

Artículo 21.º: Plus de disponibilidad.

Las personas trabajadoras que esté localizables y realicen funciones fuera de la jornada laboral o en fines de semana percibirán un plus de disponibilidad.

Su cuantía se negociará de forma colectiva en el ámbito de la empresa con los trabajadores afectados o con los representantes de los trabajadores/as.

El acuerdo alcanzado será ratificado por escrito por ambas partes, obligado por tanto a trabajadores/as y empresa a su cumplimiento.

Artículo 22.º: Gratificaciones extraordinarias.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, devengarán dos pagas extras: una el 15 de julio y otra el 15 de diciembre, a razón del salario base más antigüedad.

Artículo 23.º: Participación en beneficios.

En concepto de participación en beneficios, los trabajadores/as afectados por este convenio devengarán una mensualidad del salario base más antigüedad, que se abonará el 15 de marzo.

Artículo 24.º: Complemento por enfermedad o accidente.

En caso de accidente o enfermedad común, del trabajador/a, las empresas completarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario convenio, desde el primer día en baja por accidente de trabajo o enfermedad que precise hospitalización, y a partir de los treinta días de baja en los restantes casos.

En caso en enfermedad justificada, con el aviso previo al empresario/a, el trabajador/a percibirá desde el primer día, con cargo al empresario 100% de su salario convenio, sin que este beneficio pueda exceder de tres días en el año.

Artículo 25.º: Vacaciones.

Los trabajadores/as disfrutarán una vacación anual de treinta días naturales, prorrateándose por el tiempo trabajado, a los contratados temporalmente.

Artículo 26.º: Calidad en el servicio.

En cumplimiento de las instrucciones exigidas por REPSOL en el servicio de atención al cliente, los trabajadores/as prestan su total colaboración con la empresa a fin de cumplir con los conceptos de:

Mejora de atención al cliente

Imagen del trabajador/a

Disminución de accidentes

Estiba de botellas

En el caso de que la empresa sea sancionada por REPSOL, y se le penalice por el deficiente servicio de atención al cliente en una ruta o zona de reparto por causa atribuible al trabajador/a, se abrirá expediente sancionador para en su caso aplicar la sanción correspondiente y pudiendo reclamar daños y perjuicios.

Se crea una comisión de control, para estudiar las causas y procedencia de las penalizaciones que REPSOL haga a las empresas, por incumplimiento de las normas establecidas para el servicio de reparto y que se le imputen a los trabajadores/as. Estará compuesta por los miembros de la Comisión Paritaria y los Asesores del Convenio, adaptándose los acuerdos por votación secreta.

Artículo 27.º: Cumplimiento de la política y objetivos comerciales.

Las personas trabajadoras deberán ajustar su actuación profesional a la política comercial, de imagen y de servicio que la empresa adopte en cumplimiento de las directrices establecidas por el operador principal de GLP (Repsol Butano, S.A.), o por cualquier otro operador con el que mantenga relación contractual.

Esta obligación incluye la colaboración en la consecución de los objetivos comerciales conforme a las instrucciones derivadas de dicha política comercial.

La empresa comunicará al personal las directrices que resulten aplicables, garantizando su adecuación a la normativa laboral y de prevención de riesgos laborales.

El cumplimiento de estas políticas forma parte de las obligaciones profesionales del trabajador, dentro del marco funcional y organizativo de la empresa.

Artículo 28.º: Contratos por circunstancias de la producción.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse este contrato de duración determinada en dos modalidades:

- Para atender incrementos ocasionales e imprevisibles de la actividad, así como oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo disponible y el necesario.
- La duración máxima de esta modalidad será de hasta 12 meses en un periodo de referencia de 18 meses, conforme a lo previsto en el presente convenio.
- Para atender situaciones ocasionales, previsibles y de duración reducida, que no superen los 90 días no continuados por año natural. Estos contratos no podrán celebrarse de forma continuada ni para el mismo puesto más allá del límite señalado.
- A efectos del presente convenio, se considerarán causas justificadas para el uso de este contrato las siguientes:
 - Incremento de la demanda de suministro en campañas estacionales (invierno, vacaciones, etc.).
 - Acumulación de tareas logísticas o técnicas por sustituciones, bajas, permisos o periodos vacacionales.
 - Reforzamiento del servicio por revisiones periódicas reglamentarias de instalaciones.
 - Atención de averías, incidencias técnicas o medidas correctoras urgentes que excedan de la capacidad operativa ordinaria.
- En todos los casos, el contrato deberá identificar de forma expresa la causa habilitante y el puesto de trabajo afectado.

Artículo 29.º: Contratos de sustitución.

Los contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 15.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en tanto éste no sea modificado o derogado, podrán concertarse siempre que en el contrato se identifique a la persona sustituida y se indique la causa concreta de sustitución, así como el puesto de trabajo que será desempeñado.

Igualmente, estos contratos podrán celebrarse para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o las reguladas en el presente convenio.

El contrato de sustitución también podrá utilizarse para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción interna, hasta su cobertura definitiva mediante contrato fijo. En este caso, su duración no podrá exceder de tres meses.

No podrá celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superado dicho plazo, salvo que se refiera a un proceso distinto o a otro puesto.

Durante la vigencia del contrato de sustitución, la persona contratada podrá asumir funciones complementarias vinculadas al área o unidad funcional del puesto, siempre que resulten necesarias para garantizar el normal desarrollo de la actividad.

Cuando la causa de sustitución subsista más allá del plazo inicialmente previsto, el contrato podrá prorrogarse, dentro de los límites legales, hasta la reincorporación efectiva de la persona sustituida.

Artículo 30.º: Contrato fijo discontinuo.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y en tanto éste no sea modificado o derogado, se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo discontinuo se registrará por las siguientes especificaciones:

- Jornada: La jornada máxima anual será la establecida en el artículo 13 del presente convenio.
- Llamamiento: Las personas trabajadoras fijas discontinuas serán llamadas a trabajar cuando exista trabajo efectivo para cada una de ellas.

El orden de llamamiento se realizará conforme a los criterios organizativos y de planificación interna de la empresa, atendiendo a las necesidades productivas de cada momento.

El llamamiento podrá efectuarse con la antelación suficiente, por cualquier medio escrito (email, WhatsApp, SMS, etc.) u otro medio que permita dejar constancia a la persona interesada, estableciendo en el mismo, claramente, la obligación de incorporarse al puesto de trabajo. De igual modo, se comunicará el fin del llamamiento o interrupción de la ejecución del contrato fijo discontinuo.

La persona trabajadora se obliga a notificar el medio electrónico por el que recibirá las comunicaciones derivadas del contrato de trabajo fijo discontinuo, autorizando por tanto a la empresa para su utilización y prestando su consentimiento para ello.

En el caso que la persona trabajadora no disponga de ningún medio electrónico, facilitará un domicilio a efectos de las comunicaciones derivadas del contrato de trabajo fijo discontinuo.

La persona trabajadora deberá notificar a la empresa los cambios de domicilio o medio electrónico de comunicación de forma fehaciente y en el plazo más breve posible desde que se produzca, asumiendo las consecuencias derivadas de su omisión.

La ausencia de incorporación injustificada tras el llamamiento, una vez cumplido el preaviso mínimo de 48 horas laborables, se entenderá como baja voluntaria, salvo causa debidamente justificada conforme a la legislación vigente.

Los contratos fijos discontinuos podrán concertarse bajo la modalidad de tiempo parcial, en cuyo caso las horas complementarias podrán alcanzar el 60% de la jornada ordinaria.

El contrato deberá especificar expresamente la actividad estacional o intermitente que justifica esta modalidad, el régimen de jornada parcial y los criterios aplicables al llamamiento y distribución del trabajo.

Esta posibilidad se fundamenta en las peculiaridades organizativas y productivas del sector, caracterizado por una demanda estacional e irregular, con picos de actividad previsibles vinculados principalmente a las condiciones climáticas, hábitos de consumo energético en determinadas zonas geográficas (especialmente en zonas rurales o con baja cobertura de otras fuentes energéticas), y campañas específicas de suministro, instalación o mantenimiento.

Estas circunstancias exigen una adaptación flexible de las plantillas, compatible con el carácter estable y recurrente de las necesidades de personal.

La dirección de la empresa informará a las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo sobre las vacantes relativas a contratos de duración indefinida de carácter ordinario que surjan en la empresa, en puestos con requerimientos similares a los exigidos para el que se venga ocupando.

La empresa podrá establecer procedimientos internos de conversión voluntaria, en función de criterios objetivos y organizativos.

Las especificaciones laborales fijadas en este artículo podrán ser modificadas, cuando la modificación tenga alcance colectivo, por acuerdo en el marco legal aplicable, respetando los mínimos contemplados en este convenio.

Exclusivamente a efectos salariales y de promoción profesional, la antigüedad se calculará teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral. Para el resto de las condiciones de trabajo, cualesquiera que sean sus consecuencias, incluidas las indemnizatorias, la antigüedad se calculará teniendo en cuenta el tiempo de servicios efectivamente prestados.

El presente artículo regula de forma íntegra el régimen del contrato fijo discontinuo en el ámbito del convenio, no siendo exigible la adopción de acuerdos adicionales, sin perjuicio de pactos voluntarios entre las partes.

Artículo 31.º: Cláusula de descuelgue.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en tanto este no sea derogado.

En caso de discrepancias se actuará de acuerdo con el artículo 39 "Solución Extrajudicial de conflictos laborales

Artículo 32.º: Licencias retribuidas.

Al amparo de lo establecido en el Artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, y modificado por el Real Decreto-ley 5/2023, y en tanto este no sea derogado o modificado, la persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los siguientes motivos y duraciones:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
2. Por matrimonio de hijos/as o hermanos/as, en la fecha de celebración de dicha ceremonia, un día.
3. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluyendo familiares consanguíneos de la pareja de hecho, así como cualquier persona que conviva con la persona trabajadora y requiera de su cuidado efectivo.
4. Por fallecimiento de padres, abuelos/as, hijos/as, nietos/as, cónyuge o hermanos/as, hasta tres días naturales. Cuando sea necesario un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
5. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
6. Un día sin justificar motivo al año, preavisándolo con anterioridad.

En todos estos supuestos, la persona trabajadora percibirá la totalidad de sus emolumentos.

Artículo 33.º: Reconocimientos médicos.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 34.º: Retirada del permiso de conducir.

Los conductores a quienes se les retire el permiso de conducir por tiempo de un mes, como consecuencia de haber cometido infracción de tráfico, conduciendo en vehículos de la empresa por cuenta y orden de la misma, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en algunos de los servicios de que dispongan la empresa, percibiendo el salario correspondiente al puesto asignado.

Quedan excluidos de los beneficios recogidos en este artículo, los conductores que se viesen privados del permiso de conducir como consecuencia de embriaguez o imprudencia temeraria.

Artículo 35.º: Comisión Paritaria.

La Comisión de Interpretación y Arbitraje estará integrada por tres representantes de la parte social y tres representantes de la Asociación Empresarial de GLP envasado y Servicios Oficiales de Gas de la Región de Murcia.

Esta comisión paritaria entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del RD. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”.

Las partes acuerdan someter las discrepancias que pueden surgir en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores/as, en los términos del artículo 41.4 del ET para la inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio, a la Comisión paritaria del mismo.

Ante la discrepancia en el seno de la Comisión paritaria, se someterán al II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-III), como forma de resolver las discrepancias al respecto

Artículo 36.º: Acción sindical.

Las empresas vendrán obligadas a conceder a sus delegados de Personal y por una sola vez en el año, si ellos lo solicitan, la acumulación de hasta 3 meses, de las horas sindicales, siempre que tuviere que asistir a cursos de formación organizados por un sindicato.

Será imprescindible que se solicite a la empresa con 8 días de antelación.

Artículo 37.º: Descuento de la cuota en nómina.

A requerimiento de los trabajadores/s afiliados/as a Centrales Sindicales, las empresas descontarán en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el periodo de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la empresa, si la hubiese.

Artículo 38.º: Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes, ante las discrepancias que puedan surgir en la Comisión Paritaria, se someten al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-III), como forma de resolver las discrepancias al respecto.

Artículo 39.º: Política de igualdad y diversidad.

Los firmantes participan plenamente del desarrollo del texto constitucional que establece protección social, económica y jurídica para las familias, creando las condiciones precisas para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos sociales en que se integran sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, facilitando la participación de todos los ciudadanos en la sociedad.

Con especial atención a las nuevas relaciones sociales generadas por la incorporación de la mujer al mundo laboral y por la diversidad sexual, de género y familiar existente en la actualidad, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como el respeto y la no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 y la Ley 4/2023, de 28 de febrero.

Por ello, las empresas estarán obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas, previo diagnóstico de la situación, dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación, ya sea por razón de sexo, género, orientación sexual o identidad, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores/as.

Las empresas con más de 50 personas trabajadoras deberán contar con protocolo frente al acoso por razones LGTBI, que podrá estar integrado en el plan de igualdad general o ser específico, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, y la Ley 4/2023, de 28 de febrero, en tanto estas normas no sean modificadas o derogadas.

De conformidad con el artículo 8.3, del Anexo I del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, las medidas planificadas deberán desarrollar y asumir, al menos, los siguientes contenidos:

- Igualdad y No Discriminación: Incluir cláusulas explícitas sobre igualdad de trato y no discriminación hacia personas LGTBI, especificando orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Acceso al Empleo: Garantizar procesos de selección sin estereotipos mediante formación específica del personal encargado, priorizando criterios objetivos y prestando atención especial al colectivo trans.
- Clasificación y Promoción Profesional: Establecer criterios objetivos para clasificación, promoción y ascensos profesionales, evitando discriminaciones directas o indirectas hacia personas LGTBI.

- **Formación y Sensibilización:** Implementar formación en toda la empresa sobre derechos LGTBI, diversidad sexual y de género, difusión de protocolos específicos y promover el uso de un lenguaje inclusivo y respetuoso.

- **Entornos Laborales Inclusivos:** Fomentar plantillas diversas y asegurar entornos seguros mediante protocolos específicos contra acoso y violencia LGTBIfóbica.

- **Permisos y Beneficios Sociales:** Garantizar igualdad en permisos y beneficios sociales para familias diversas, incluyendo atención específica a personas trans en gestiones médicas o legales.

- **Régimen Disciplinario:** Integrar claramente en el régimen disciplinario sanciones frente a infracciones relacionadas con conductas discriminatorias hacia personas LGTBI.

Conforme a lo dispuesto Anexo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que establece el contenido mínimo que debe incluir el protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI en las empresas, deberá contar con la siguiente estructura:

1. **Declaración de principios:** La empresa debe manifestar un compromiso explícito y firme de no tolerar ningún tipo de práctica discriminatoria o acoso relacionado con la orientación sexual, la identidad sexual y la expresión de género, prohibiendo expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

2. **Ámbito de aplicación:** Deberá ser aplicable a todas las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico con esta, así como a quienes solicitan un empleo, personal externo, proveedores, clientes y visitas.

3. **Principios rectores y garantías del procedimiento:**

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad.
- Confidencialidad estricta en la gestión de información.
- Protección suficiente frente a posibles represalias.
- Restitución inmediata de condiciones laborales afectadas.
- Prohibición y nulidad de cualquier acto de represalia.

4. **Procedimiento de actuación (para desarrollo por la empresa):**

- Determinación clara del proceso para la presentación y recepción de denuncias o quejas.

- Designación de responsables y miembros de la comisión investigadora.
- Plazos específicos para cada fase del procedimiento.
- Metodología detallada para investigar y documentar las denuncias.
- Establecimiento de criterios objetivos para la valoración de evidencias.
- Comunicación del resultado de la investigación a las partes implicadas.

5. **Resolución:** Si se constatan indicios de acoso se procederá a:

- Apertura de expediente sancionador.
- Aplicación de medidas correctoras y de protección. Si no existen indicios claros, se archivará la denuncia, garantizando siempre la protección frente a posibles represalias.

6. **Vigencia, seguimiento y revisión (para desarrollo por la empresa):**

- Definición del periodo de vigencia.
- Mecanismos claros para seguimiento y evaluación periódica.
- Procedimiento específico para la revisión y actualización del protocolo, especialmente ante cambios legislativos o recomendaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El presente artículo responde a las exigencias normativas y compromisos éticos establecidos en el Real Decreto 1026/2024 para fomentar entornos laborales inclusivos, seguros y respetuosos con la diversidad. Las empresas deberán cumplir con lo dispuesto en este artículo dentro de los tres meses siguientes de su publicación en el BORM.

Artículo 40.º: Legislación supletoria.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el acuerdo Marco para las Agencias Distribuidoras De Gases Licuados del Petróleo inscrito y publicado por la Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 13 de marzo de 1996, y el Estatuto de los Trabajadores

Disposición adicional primera.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que, en el plazo máximo de seis meses desde la publicación del presente Convenio, se constituirá en el seno de la Comisión Paritaria una mesa técnica con el objeto de elaborar un protocolo sectorial de actuación frente a situaciones de emergencia derivadas de catástrofes naturales, fenómenos meteorológicos adversos u otras circunstancias extraordinarias que puedan afectar a la seguridad y salud de las personas trabajadoras o al normal desarrollo de la actividad.

Dicho protocolo contemplará, entre otras materias:

- La evaluación específica de riesgos derivados de tales situaciones.
- Las medidas organizativas y preventivas aplicables.
- La posible adaptación temporal de la jornada o suspensión de actividad cuando concurran circunstancias de fuerza mayor.
- Las medidas de coordinación preventiva y de información a las personas trabajadoras.

Una vez acordado el citado protocolo, las partes se comprometen a formalizarlo por escrito y a presentarlo ante la autoridad laboral competente para su registro y depósito.

Hasta tanto se apruebe el citado protocolo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales y protección civil.

Disposición transitoria primera.

Las partes se comprometen a adaptar el sistema de clasificación profesional basado en las Categorías Profesionales a los Grupos Profesionales, de acuerdo con lo establecido en la Ley 12/2012, de 6 de julio.

En la definición de las tareas asignadas a los Grupos Profesionales se podrán tener en cuenta, no solo las tareas de reparto de los envases de GLP, sino también de todos aquellos productos que distribuyan las empresas, así como sus labores comerciales.



Disposición transitoria segunda.

Las retribuciones que se establecen en el presente Convenio serán satisfechas a partir de la firma del acuerdo, independientemente de su publicación en el BORM.

Los atrasos que se deriven de las retribuciones que se establecen en el presente Convenio, serán satisfechos a partir de la firma del Convenio y en cualquier caso antes de 31 de marzo de 2026.

**TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVOS DE EMPRESAS DE GLP
ENVASADO Y SERVICIOS OFICIALES DE LA REGIÓN DE MURCIA.****TABLAS 2025**

(Con efectos desde 1 de abril de 2025)

	SALARIO BASE EUROS	PLUS PRODUCTIVIDAD EUROS	SALARIO BASE EUROS
	MENSUAL	MENSUAL	TOTAL ANUAL
GRUPO 1º - PERSONAL TÉCNICO			
Subgrupo 1º - Técnicos Titulados Superiores			
Técnico Titulado Superior con Jefatura	1.451,90	35,79	21.778,50
Técnico Titulado Superior	1.417,86	35,79	21.267,90
Subgrupo 2º - Técnicos Titulados Grado Medio	-	-	-
Jefe Técnico Titulado	1.395,02	35,79	20.925,30
Técnico Titulado Grado Medio	1.382,27	35,79	20.734,05
Subgrupo 3º - Técnicos Especializados	-	-	-
Jefe Técnico Especializado	1.317,39	35,79	19.760,85
Técnico Especializado	1.301,76	35,79	19.526,40
GRUPO 2º - PERSONAL ADMINISTRATIVO	-	-	-
Subgrupo 1º - Personal de Oficinas	-	-	-
Jefe de Administración de 1ª	1.322,11	35,79	19.831,65
Jefe de Administración de 2ª	1.301,76	35,79	19.526,40
Jefe de Negocio	1.281,52	35,79	19.222,80
Oficial de 1ª	1.261,39	35,79	18.920,85
Oficial de 2ª	1.220,98	35,79	18.314,70
Auxiliar	1.140,47	35,79	17.107,05
Subgrupo 2º - Personal de Informática	-	-	-
Analista de Aplicación	1.261,43	35,79	18.921,45
Programador	1.221,12	35,79	18.316,80
Operador de Ordenadores	1.180,83	35,79	17.712,45
Perforista	1.143,52	35,79	17.152,80
Subgrupo 3º - Personal Auxiliar de Oficina	-	-	-
Auxiliar de Oficinas Jefe	1.195,02	35,79	17.925,30
Almacenero	1.140,47	35,79	17.107,05
Telefonista	1.140,47	35,79	17.107,05
Cobrador	1.140,47	35,79	17.107,05
Auxiliar de Oficina	1.140,47	35,79	17.107,05
GRUPO 3º - PERSONAL SUBALTERNO	-	-	-
Vigilante Jurado	1.237,35	35,79	18.560,25
Conserje	1.140,47	35,79	17.107,05
Ordenanza	1.140,47	35,79	17.107,05
Guarda	1.140,47	35,79	17.107,05
GRUPO 4º - PERSONAL OBRERO	-	-	-
Subgrupo 1º - Conductores	-	-	-
Conductor vehículo pesado articulado o remolque	1.237,35	71,63	18.560,25
Conductor de camión	1.140,47	71,63	17.107,05
Conductor de turismo	1.140,47	71,63	17.107,05
Conductor de reparto	1.140,47	71,63	17.107,05
Ayudante conductor de camión	1.140,47	71,63	17.107,05
Conductor de carretilla elevadora	1.140,47	71,63	17.107,05
Mozo ayudante conductor de reparto	1.140,47	71,63	17.107,05



	SALARIO BASE EUROS	PLUS PRODUCTIVIDAD EUROS	SALARIO BASE EUROS
	MENSUAL	MENSUAL	TOTAL ANUAL
Subgrupo 2º - Profesionales de Oficio	-	-	-
Maestro	1.194,81	71,63	17.922,15
Oficial de 1ª	1.194,81	71,63	17.922,15
Oficial de 2ª	1.140,47	71,63	17.107,05
Ayudante	1.140,47	71,63	17.107,05
Mozo de almacén	1.140,47	71,63	17.107,05
Subgrupo 3º - Especialidades	-	-	-
Mecánico Instalador de 1ª	1.194,81	71,63	17.922,15
Mecánico Instalador de 2ª	1.140,47	71,63	17.107,05
Mecánicos visitantes	1.140,47	71,63	17.107,05
Mecánico montador	1.140,47	71,63	17.107,05

**TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVOS DE EMPRESAS DE GLP
ENVASADO Y SERVICIOS OFICIALES DE LA REGIÓN DE MURCIA.****TABLAS 2026
(Con efectos desde 1 de enero de 2026)**

	SALARIO BASE EUROS	PLUS PRODUCTIVIDAD EUROS	SALARIO BASE EUROS
	MENSUAL	MENSUAL	TOTAL ANUAL
GRUPO 1º - PERSONAL TÉCNICO			
Subgrupo 1º - Técnicos Titulados Superiores			
Técnico Titulado Superior con Jefatura	1.488,20	36,68	22.323,00
Técnico Titulado Superior	1.453,31	36,68	21.799,65
Subgrupo 2º - Técnicos Titulados Grado Medio	-	-	-
Jefe Técnico Titulado	1.429,90	36,68	21.448,50
Técnico Titulado Grado Medio	1.416,83	36,68	21.252,45
Subgrupo 3º - Técnicos Especializados	-	-	-
Jefe Técnico Especializado	1.350,32	36,68	20.254,80
Técnico Especializado	1.334,30	36,68	20.014,50
GRUPO 2º - PERSONAL ADMINISTRATIVO	-	-	-
Subgrupo 1º - Personal de Oficinas	-	-	-
Jefe de Administración de 1ª	1.355,16	36,68	20.327,40
Jefe de Administración de 2ª	1.334,30	36,68	20.014,50
Jefe de Negocio	1.313,56	36,68	19.703,40
Oficial de 1ª	1.292,92	36,68	19.393,80
Oficial de 2ª	1.251,50	36,68	18.772,50
Auxiliar	1.168,98	36,68	17.534,70
Subgrupo 2º - Personal de Informática	-	-	-
Analista de Aplicación	1.292,97	36,68	19.394,55
Programador	1.251,65	36,68	18.774,75
Operador de Ordenadores	1.210,35	36,68	18.155,25
Perforista	1.172,11	36,68	17.581,65
Subgrupo 3º - Personal Auxiliar de Oficina	-	-	-
Auxiliar de Oficinas Jefe	1.224,90	36,68	18.373,50
Almacenero	1.168,98	36,68	17.534,70
Telefonista	1.168,98	36,68	17.534,70
Cobrador	1.168,98	36,68	17.534,70
Auxiliar de Oficina	1.168,98	36,68	17.534,70
GRUPO 3º - PERSONAL SUBALTERNO	-	-	-
Vigilante Jurado	1.268,28	36,68	19.024,20
Conserje	1.168,98	36,68	17.534,70
Ordenanza	1.168,98	36,68	17.534,70
Guarda	1.168,98	36,68	17.534,70
GRUPO 4º - PERSONAL OBRERO	-	-	-
Subgrupo 1º - Conductores	-	-	-
Conductor vehículo pesado articulado o remolque	1.268,28	73,42	19.024,20
Conductor de camión	1.168,98	73,42	17.534,70
Conductor de turismo	1.168,98	73,42	17.534,70
Conductor de reparto	1.168,98	73,42	17.534,70
Ayudante conductor de camión	1.168,98	73,42	17.534,70
Conductor de carretilla elevadora	1.168,98	73,42	17.534,70
Mozo ayudante conductor de reparto	1.168,98	73,42	17.534,70



Subgrupo 2º - Profesionales de Oficio	-	-	-
Maestro	1.224,68	73,42	18.370,20
Oficial de 1ª	1.224,68	73,42	18.370,20
Oficial de 2ª	1.168,98	73,42	17.534,70
Ayudante	1.168,98	73,42	17.534,70
Mozo de almacén	1.168,98	73,42	17.534,70
Subgrupo 3º - Especialidades	-	-	-
Mecánico Instalador de 1ª	1.224,68	73,42	18.370,20
Mecánico Instalador de 2ª	1.168,98	73,42	17.534,70
Mecánicos visitadores	1.168,98	73,42	17.534,70
Mecánico montador	1.168,98	73,42	17.534,70

**TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVOS DE EMPRESAS DE GLP
ENVASADO Y SERVICIOS OFICIALES DE LA REGIÓN DE MURCIA.****TABLAS 2027
(Con efectos desde 1 de enero de 2027)**

	SALARIO BASE EUROS	PLUS PRODUCTIVIDAD EUROS	SALARIO BASE EUROS
	MENSUAL	MENSUAL	TOTAL ANUAL
GRUPO 1º - PERSONAL TÉCNICO			
Subgrupo 1º - Técnicos Titulados Superiores			
Técnico Titulado Superior con Jefatura	1.525,41	37,60	22.881,15
Técnico Titulado Superior	1.489,64	37,60	22.344,60
Subgrupo 2º - Técnicos Titulados Grado Medio	-	-	-
Jefe Técnico Titulado	1.465,65	37,60	21.984,75
Técnico Titulado Grado Medio	1.452,25	37,60	21.783,75
Subgrupo 3º - Técnicos Especializados	-	-	-
Jefe Técnico Especializado	1.384,08	37,60	20.761,20
Técnico Especializado	1.367,66	37,60	20.514,90
GRUPO 2º - PERSONAL ADMINISTRATIVO	-	-	-
Subgrupo 1º - Personal de Oficinas	-	-	-
Jefe de Administración de 1ª	1.389,04	37,60	20.835,60
Jefe de Administración de 2ª	1.367,66	37,60	20.514,90
Jefe de Negocio	1.346,40	37,60	20.196,00
Oficial de 1ª	1.325,24	37,60	19.878,60
Oficial de 2ª	1.282,79	37,60	19.241,85
Auxiliar	1.198,20	37,60	17.973,00
Subgrupo 2º - Personal de Informática	-	-	-
Analista de Aplicación	1.325,29	37,60	19.879,35
Programador	1.282,94	37,60	19.244,10
Operador de Ordenadores	1.240,61	37,60	18.609,15
Perforista	1.201,41	37,60	18.021,15
Subgrupo 3º - Personal Auxiliar de Oficina	-	-	-
Auxiliar de Oficinas Jefe	1.255,52	37,60	18.832,80
Almacenero	1.198,20	37,60	17.973,00
Telefonista	1.198,20	37,60	17.973,00
Cobrador	1.198,20	37,60	17.973,00
Auxiliar de Oficina	1.198,20	37,60	17.973,00
GRUPO 3º - PERSONAL SUBALTERNO	-	-	-
Vigilante Jurado	1.299,99	37,60	19.499,85
Conserje	1.198,20	37,60	17.973,00
Ordenanza	1.198,20	37,60	17.973,00
Guarda	1.198,20	37,60	17.973,00
GRUPO 4º - PERSONAL OBRERO	-	-	-
Subgrupo 1º - Conductores	-	-	-
Conductor vehículo pesado articulado o remolque	1.299,99	75,26	19.499,85
Conductor de camión	1.198,20	75,26	17.973,00
Conductor de turismo	1.198,20	75,26	17.973,00
Conductor de reparto	1.198,20	75,26	17.973,00
Ayudante conductor de camión	1.198,20	75,26	17.973,00
Conductor de carretilla elevadora	1.198,20	75,26	17.973,00
Mozo ayudante conductor de reparto	1.198,20	75,26	17.973,00



Subgrupo 2º - Profesionales de Oficio	-	-	-
Maestro	1.255,30	75,26	18.829,50
Oficial de 1ª	1.255,30	75,26	18.829,50
Oficial de 2ª	1.198,20	75,26	17.973,00
Ayudante	1.198,20	75,26	17.973,00
Mozo de almacén	1.198,20	75,26	17.973,00
Subgrupo 3º - Especialidades	-	-	-
Mecánico Instalador de 1ª	1.255,30	75,26	18.829,50
Mecánico Instalador de 2ª	1.198,20	75,26	17.973,00
Mecánicos visitantes	1.198,20	75,26	17.973,00
Mecánico montador	1.198,20	75,26	17.973,00