

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 25** *RESOLUCIÓN de 13 de julio de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Propano Térmica, Sociedad Anónima” (código número 28100252012012).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Propano Térmica, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 11 de mayo de 2012; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid; Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, y el Decreto 149/2011, de 28 de julio, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 13 de julio de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PROPANO TÉRMICA, S.A.

Convenio colectivo de la empresa Propano Térmica, S.A. celebrado entre la representación de la dirección de la empresa y el representante de los trabajadores en la figura de su delegado de personal.

Artículo 1. **Ámbito personal, funcional y territorial**

El presente convenio colectivo afecta a la empresa Propano Térmica, S.A. y al personal asalariado de la misma, en el ejercicio de la actividad desarrollada por la empresa; y en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Artículo 2. **Vigencia y duración**

Entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, alcanzando su vigencia hasta el día 31 de Diciembre de 2015, prorrogándose tácitamente por períodos de un año, salvo denuncia por cualquiera de las partes signatarias del convenio, mediante notificación fehaciente cursada a las otras representaciones con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas, que se hará por escrito, con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado a la otra parte. En el caso de que no se produjese denuncia, el Convenio quedará prorrogado tácitamente por un año más.

Artículo 3. **Vinculación a la totalidad**

Las condiciones de todo orden pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 4. **Comisión paritaria**

1. Se constituye una comisión paritaria integrada por un representante de cada una de las partes, dirección de la Empresa y trabajadores, para entender de cuantas cuestiones de carácter general referentes a la aplicación del presente acuerdo le sean sometidas por cualquiera de las partes, en concreto le corresponde las funciones siguientes:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

2. La comisión se reunirá en el plazo máximo de un mes desde que se solicite cualquiera de las partes. Podrá designar de entre sus miembros un presidente y un secretario, cada uno de los cuales pertenecerá a una de las partes, empresarial y laboral, turnándose por períodos de un año.

3. El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la Ley.

Artículo 5. **Retribuciones**

1. Las condiciones salariales que regirán para la jornada normal de trabajo, serán las que se detallan a continuación:

1.1.a) Salario base. Será, para cada categoría profesional, el que figura en la tabla salarial que como anexo se incorpora al presente convenio colectivo para el año 2012.

1.1.b) Dietas y desplazamiento. Si por necesidades del servicio, algún trabajador hubiera de trasladarse en comisión o viaje fuera de la localidad en que habitualmente tenga su destino, su residencia y lugar en que normalmente efectúe su trabajo, la empresa le abonará los gastos de locomoción y dieta Respetándose, en todo caso, las cantidades que por este concepto se vengán abonando en la empresa.

1.1.c) Gratificaciones extraordinarias. Como complementos de vencimiento periódico superior al mes, la empresa abonará en cada uno de los meses de julio y diciembre una paga equivalente a treinta días de salario. Asimismo, se establece el prorrateo mensual de las mismas

1.1. d) Plus ad personam. Los trabajadores que a la fecha de entrada en vigor de este convenio, vinieran recibiendo el denominado plus de antigüedad percibirán idéntica cuantía en concepto de plus ad personam, quedando congelado dicho concepto en el importe actualmente establecido, sin que en ningún caso le sean de aplicación las posteriores revisiones salariales que puedan producirse respecto de las tablas incluidas en el presente convenio.

Artículo 6. **Revisión salarial**

Las percepciones descritas en el artículo anterior, se incrementarán anualmente en los mismos porcentajes que el incremento de las comisiones por prestación de los servicios objeto de la actividad de la empresa.

Artículo 7. Jornada

1. Para los años 2012 y sucesivos, la jornada ordinaria, para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, será de 1.800 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, entendiéndose por tal la efectiva prestación del servicio, por lo que no se computan al respecto los descansos e interrupciones durante la jornada, tales como para comida y bocadillo. Para el cálculo de esta jornada anual se han tenido en cuenta las vacaciones, las 14 fiestas anuales (nacionales, autonómicas y locales); por lo que el número de horas acordado será el que corresponde trabajar efectivamente cada año.

2. Dentro de la jornada anual establecida, la empresa adaptará los horarios a las necesidades de cada departamento, en función de las necesidades del servicio y estableciéndose en todo caso durante seis meses al año, una jornada reducida que tendrá como máximo 35 horas semanales.

3. En caso de situaciones extraordinarias de ausencia de un trabajador en su jornada, y con el fin de que esta contingencia no perturbe, ni el servicio prestado al cliente, ni el normal funcionamiento de la empresa, la Dirección establecerá el régimen de sustitución que estime más conveniente para cubrir dicha contingencia.

Artículo 8. Horas extraordinarias

Con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo se procurará reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, si bien, dadas las especiales características de esta actividad, los trabajadores se comprometen a realizar las estrictamente necesarias para dar cumplimiento a la inexcusable exigencia de concluir los servicios, respetándose en todo caso los topes legales. La dirección de la empresa informará mensualmente al delegado de personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución de las mismas.

Las horas de trabajo efectivo que rebasen el máximo legal semanal, pero no superen la jornada ordinaria que en cómputo de cuatro semanas corresponda, según se establece en el artículo 7, no tendrán naturaleza de extraordinarias. Las que excedan de la jornada correspondiente al período de cuatro semanas, así como las que rebasen las nueve horas diarias de trabajo efectivo, tendrán la naturaleza de horas extraordinarias.

El valor de la hora extraordinaria, será el dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 9. Vacaciones

El personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de unas vacaciones anuales de treinta días naturales, o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de no llevar un año al servicio de la empresa, retribuidas en función de salario base.

Los trabajadores que lleven menos de un año de permanencia en la empresa, disfrutarán de la parte proporcional correspondiente a los meses trabajados, contándose para ello la fracción como mes completo, considerando la fecha 30 de junio como fecha límite para el cómputo de la parte proporcional, por ello, el personal que se incorpore a la Empresa después del límite antes señalado, disfrutará de su primer periodo vacacional a partir del mes de junio del siguiente año.

Artículo 10. Permisos retribuidos

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio tendrán derecho a disfrutar los permisos retribuidos que se establecen en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

A partir de la publicación del presente convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID se aplicarán a las parejas de hecho, que desde el 1 de julio de 2007 sean debidamente registradas, todos los permisos retribuidos que corresponden a los matrimonios, salvo el de días por matrimonio que sólo podrá ser disfrutado una vez cada tres años y se denominará "días por registro de pareja de hecho".

Artículo 11. Movilidad geográfica

Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto se refiere a los traslados del personal que exijan cambio de residencia.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto, los trabajadores deberán ser informados del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como permiso los días de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa. También por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

Los desplazamientos que suponen cambio temporal de residencia del trabajador a población distinta de la de su domicilio, siempre que tengan una duración mínima de un mes y máxima de doce meses en tres años.

Artículo 12. Movilidad Funcional

Debido a la dificultad por la que atraviesa el sector, que se refleja en una constante disminución de actividad durante los últimos años, se acuerda que, con el fin de garantizar el máximo de permanencia de los trabajadores actualmente en plantilla, durante la vigencia del presente convenio se podrá trasladar a los trabajadores si la empresa necesitase, a otro puesto de trabajo dentro del grupo profesional a que pertenezca, según la siguiente clasificación, aunque sea de inferior categoría profesional que tuviese en el anterior.

Grupos profesionales:

- 1º Personal obrero.
- 2º Personal subalterno.
- 3º personal administrativo.
- 4º Personal técnico.

El trabajador afectado, tendrá derecho a recibir el salario convenio que venía recibiendo. Todo ello sin perjuicio, de cualquier acuerdo a que ambas partes pudieran llegar.

Artículo 13. Complemento por accidente de trabajo

En caso de accidente ocurrido durante la jornada de trabajo (quedando excluidos los accidentes in itinere) con baja superior a diez días, la empresa abonará a partir del undécimo día, inclusive, un complemento del 15 por 100 del salario de convenio que se adicionará a lo que el trabajador o trabajadora perciba de la Seguridad Social o entidades colaboradoras como prestación de accidente de trabajo.

Artículo 14. Contratación

La contratación de los trabajadores podrá hacerse, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de desarrollo, con arreglo a aquella de las modalidades legales que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades de la empresa, que en la actualidad deriva en el uso de la contratación temporal, concretamente del contrato eventual por circunstancias en la producción con el límite temporal de 9 (nueve) meses dentro un periodo de 12 (doce) meses.

Artículo 15. Periodo de prueba

Dadas las especiales características de nuestra actividad, la complejidad de los reglamentos y normas que la afectan, y la mecanización completa que se ha producido en la empresa, se acuerda ampliar los periodos de prueba para el personal de nueva incorporación hasta tres meses, a fin de que puedan adaptarse sin problemas a la operativa de nuestra organización.

Artículo 16. Productividad

El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido con diligencia y máxima precisión, para conseguir la productividad necesaria. El empresario tiene la facultad de dirección, en función de las disposiciones legales y se somete junto con los trabajadores a las exigencias de la buena fe, adoptando las medidas que estimen oportunas de vigilancia y control, para verificar o hacer que se verifiquen los estados de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar su falta de asistencia al trabajo.

Artículo 17. Vestuario

La empresa facilitará a su personal un número de prendas al año, con obligación por parte de los trabajadores a usarlo en el trabajo y de mantenerlo en óptimas condiciones de uso e higiene.

Artículo 18. Faltas y sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen seguidamente.

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

18.1. Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo.

Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta; podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

18.2. Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
- b) Ausencias sin causa justificada por dos días durante un período de treinta días.
- c) 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.
- d) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- e) La simulación de enfermedad o accidente.
- f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- g) Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- h) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- i) 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.
- j) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
- k) La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
- l) La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

18.3. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
- b) 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 a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- d) 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 ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
- e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- f) La embriaguez habitual y el consumo de drogas salvo que el afectado se encuentre siguiendo tratamiento rehabilitador.
- g) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- i) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
- l) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- m) 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.
- n) El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

18.4. Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación motivada al trabajador.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

18.5. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta despido.

18.6. La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para 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 en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 19. Seguro Colectivo

La empresa suscribirá un Seguro Colectivo de Vida del que serán beneficiarios los trabajadores, consistente en la cantidad de doce mil veinte euros con veinticuatro céntimos de euro (12.020,24 euros).

Artículo 20. Premio de jubilación

Como premio a su integración y lealtad, la empresa abonará dos mensualidades del salario convenio que les corresponda, a aquellos trabajadores que en el momento de su jubilación, tuviesen una antigüedad de veinte años en la misma.

Cuando el trabajador tuviera una antigüedad menor de veinte años, pero igual o mayor de quince, la cantidad será equivalente a una mensualidad y media del salario convenio.

Si la antigüedad es inferior de quince años pero igual o superior a diez, la cantidad a percibir será equivalente a una mensualidad del salario convenio.

Artículo 21. Igualdad y no discriminación

Ambas partes se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este convenio.

Artículo 22. Disposición final

Para todo lo no previsto en el presente convenio, las partes se someten a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores RDL 1/1995, de 24 de marzo.

ANEXO

Tablas salariales año 2012

CATEGORÍAS*

Personal obrero	Salario convenio día	+ 2 pagas extras
Oficial de 1. ^a	37,12	2.227,20
Oficial de 2. ^a	35,96	2.157,60
Oficial de 3. ^a	34,89	2.093,40
Especialista	34,61	2.076,60
Mozo especialista de almacén	34,61	2.076,60
Peón	33,45	2.007,00

* A esta cantidad se añadirá el concepto de plus ad personam para aquellos trabajadores que conforme al artículo 5 del presente convenio tuvieren derecho a ello.

+ Esta cantidad quedará prorrateada en 12 meses, conforme artículo 5.

CATEGORÍAS*

Personal subalterno	Salario convenio mes	+ 2 pagas extras
Almacenero	1.100,71	2.201,42
Vigilante	1.087,28	2.174,56
Portero	1.087,27	2.174,54
Telefonista	1.087,28	2.174,56

* A esta cantidad se añadirá el concepto de plus ad personam para aquellos trabajadores que conforme al artículo 5 del presente convenio tuvieren derecho a ello.

+ Esta cantidad quedará prorrateada en 12 meses, conforme artículo 5.

CATEGORÍAS*

Personal administrativo	Salario convenio mes	+ 2 pagas extras
Jefe de 1. ^a	1.462,27	2.924,54
Jefe de 2. ^a	1.355,44	2.710,88
Oficial de 1. ^a y Viajante	1.243,38	2.486,76
Oficial de 2. ^a	1.158,00	2.316,00
Auxiliar	1.106,61	2.076,60

* A esta cantidad se añadirá el concepto de plus ad personam para aquellos trabajadores que conforme al artículo 5 del presente convenio tuvieren derecho a ello.

+ Esta cantidad quedará prorrateada en 12 meses, conforme artículo 5.

CATEGORÍAS*

Personal técnico	Salario convenio mes	+ 2 pagas extras
Titulado Superior	1.836,15	3.672,30
Titulado Técnico	1.733,54	3.467,08
Jefe de Taller	1.512,55	3.025,10
Maestro de Taller	1.310,21	2.620,42
Encargado	1.187,83	2.375,66

* A esta cantidad se añadirá el concepto de plus ad personam para aquellos trabajadores que conforme al artículo 5 del presente convenio tuvieren derecho a ello.

+ Esta cantidad quedará prorrateada en 12 meses, conforme artículo 5.

(03/26.071/12)