



TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE GAS BUTANO "TOHEGAS, S.L."

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito funcional.

El Convenio obliga a la empresa TOHEGAS, S.L., dedicada a la actividad de Agencia Distribuidora de Gases Licuados del Petróleo (Agencia Distribuidora de Butano).

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores por cuenta ajena de la empresa a que se refiere el artículo anterior, sea cual fuere su categoría profesional, así como los que ingresen en la empresa durante la vigencia del presente Convenio. Se exceptúa de su aplicación a quienes queden incluidos en los diferentes apartados del punto 3 del artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Teniendo la empresa su centro de trabajo en Nijar (Almería), el ámbito territorial será aquel en el que la empresa desarrolla su actividad.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.P., aplicándose retroactivamente sus efectos económicos desde el 1º de enero de 2008.

La duración será de dos años contados desde primero de enero de 2008 a excepción del salario base que tendrá vigencia de un año. El incremento económico para el año 2009, será negociado en dicho año.

Los atrasos podrán ser satisfechos en el plazo de tres meses a partir de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial correspondiente.

Artículo 5. Prórroga.

El Convenio se prorrogará de año en año si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses, respecto a la fecha de terminación de su vigencia, mediante escrito dirigido a la Autoridad Laboral competente, del que se enviará copia a la otra parte.



Artículo 6. Garantías “ad personam”.

Se respetarán las condiciones superiores que pudieran tener acreditadas con carácter personal, los trabajadores afectados por el presente Convenio.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente Convenio.

Capítulo II. Régimen De Trabajo

Artículo 8. Jornada.

La duración de la jornada de trabajo será de 1.826 horas y 27 minutos anuales de trabajo efectivo.

Artículo 9. Vacaciones.

Todo el personal afectado al presente Convenio disfrutará de un periodo de vacaciones de 30 días naturales.

Artículo 10. Licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se determinan en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes modificaciones y/o adicciones:

- a) Cinco días por alumbramiento de la esposa, ampliables a diez en caso de intervención quirúrgica.
- b) Todo trabajador ante su enfermedad tendrá derecho a licencia retribuida por el tiempo necesario para asistir a consulta médica.
- c) También tendrá la consideración de licencia retribuida, en caso de necesidad y con previo aviso y justificación, el tiempo necesario para acompañar a consulta médica a la esposa, hijos o padres, si viven en su domicilio y a sus expensas.

Capítulo III. Régimen Económico.

Artículo 11.- Retribuciones.

Las retribuciones del personal comprendido en el presente Convenio estarán constituidas por el salario base y sus complementos, y corresponden a la jornada normal de trabajo a que se refiere el artículo 8. En consecuencia, el personal con

jornada reducida o que trabaje por horas, percibirá sus retribuciones proporcionales al tiempo de trabajo.

Igualmente, forman parte de las percepciones del personal, en su caso, las indemnizaciones de carácter no salarial.

Artículo 12. Salario base.

El salario base en la jornada normal de trabajo se establece para cada categoría profesional en el Anexo I.

Artículo 13. Antigüedad.

Se establece un complemento salarial por años de servicio en la empresa en la cuantía del cinco por ciento del salario base por cada cuatrienio cumplido al servicio de la empresa. Se establece un tope máximo del veinte por ciento de incremento salarial, por este concepto, para todo trabajador que se haya incorporado a la empresa a partir de 1989.

Artículo 14. Pagas Extraordinarias.

- a) Paga de Beneficios. Se abonará en el mes de Marzo.
- b) Paga de Verano. Se abonará en el mes de Julio.
- c) Paga de Octubre. Se abonará en el mes de Octubre.
- d) Paga de Navidad. Se abonará en el mes de Diciembre.

El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del sueldo base más antigüedad.

Al personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones en razón al tiempo de servicios.

El importe de dichas pagas se prorrateará en las doce mensualidades.

Artículo 15. Sobre esfuerzos.

Para el reparto de botellas industriales (treinta y cinco kilos), serán necesarios dos trabajadores.

Además, los trabajadores que participen en el reparto percibirán 1 Euros por cada botella industrial vendida.

Artículo 16. Plus por reparto en sábado.



Por el reparto de bombonas de gas butano en la zona de Retamar que se realice en sábado, los trabajadores que participen en el mismo causarán derecho a percibir la cantidad de 50 Euros por cada sábado trabajado.

INDEMNIZACIONES NO SALARIALES

Artículo 17. Quebranto de Moneda.

El quebranto de moneda tiene como finalidad compensar a los conductores de reparto, cajeros y cobradores de los riegos o perjuicios que puede ocasionarle la realización de operaciones con dinero, como pérdida, errores en cobros y pagos, etc.

Por este concepto se percibirá la cuantía de 50 euros mensuales.

Artículo 18. Plus de Transporte.

Por este concepto se establece un plus en las siguientes cuantías:

- a) Para todas las categorías, excepto las de Auxiliares Administrativos, Telefonistas y Limpiadoras, será de 100 euros mensuales.
- b) Para la categoría de Auxiliar Administrativo, Telefonista y Limpiadora será de 50 euros mensuales.

En caso de no asistencia al trabajo, se descontará:

- En el supuesto a) la cantidad de 3,33 Euros.
- En el supuesto b) la cantidad de 1,66 Euros

Artículo 19.- Dietas y Desplazamientos.

Dietas.

Con el fin de compensar los gastos que genera en el trabajador el desplazamiento a un lugar distinto a aquel donde radica el centro de trabajo, para efectuar las tareas que le son propias, al no poder realizar sus comidas principales o pernoctar en su domicilio habitual, la empresa abonará las cantidades que se consignan a continuación.

- Dieta completa: Se establece en 50 euros.
- Media dieta: Se establece en 20 euros.

Gastos de locomoción.

Cuando el trabajador utilice vehículo propio para servicio de la empresa se abonarán en concepto de gastos de desplazamiento la cantidad de 0,19 euros por kilómetro recorrido, durante toda la vigencia del convenio.

Artículo 20. Ayuda escolar.

Por este concepto se establece una ayuda de 12 euros anuales por cada hijo que curse estudios de enseñanza obligatoria. Se abonarán en el mes de septiembre previa justificación.

Artículo 21. Ropa de trabajo.

La empresa proveerá al personal de almacén y reparto de dos uniformes de verano y dos de invierno. Cualquier prenda que sufra un deterioro prematuro por descuido o mal trato del trabajador con el consiguiente perjuicio por la imagen dada con cara al cliente, se le exigirá al trabajador su reposición.

Artículo 22. Hijos disminuidos físicos y psíquicos.

Independientemente de otras percepciones que por este concepto puedan recibir los padres, se crea una ayuda por parte de la empresa de 25 euros mensuales por cada hijo disminuido físico o psíquico.

Artículo 23. Complemento a la I.T.

En caso de enfermedad o accidente la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para que el trabajador beneficiario de la prestación perciba hasta el cien por cien del salario base y antigüedad a partir del treinta y un día siguiente a la fecha de la baja, si es debido a enfermedad, y a partir del día diecisiete si se debe a accidente laboral, en ambos casos la duración máxima de este complemento será de ciento veinte días.

Artículo 24. Reconocimiento médico.

La empresa se compromete a efectuar un reconocimiento médico a sus trabajadores y los trabajadores a someterse a dicho reconocimiento.

Capítulo IV. Faltas Y Sanciones

Artículo 25. Régimen disciplinario.

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

Artículo 26. Graduación de las faltas.

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

Artículo 27. Faltas leves.

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.

Artículo 28. Faltas graves.

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.

Artículo 29. Faltas muy graves.

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 los mismos 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.

Artículo 30. Régimen de sanciones.

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

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

La tramitación de este expediente consistirá en que la empresa notifique al trabajador afectado las faltas que se le imputan y la sanción que en base a las mismas pudiera serle impuesta, a fin de que en plazo de dos días haga las alegaciones que tenga por conveniente. Transcurrido dicho plazo y haya o no formulado el trabajador las correspondientes alegaciones podrá la empresa notificar la imposición de la sanción a que en su caso haya lugar o el archivo del expediente.



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.

Artículo 31. Sanciones.

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. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo de los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 32. Prescripción.

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.

A los efectos de graduación de faltas no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la comunicación de la última falta:

Faltas leves: Tres meses.

Faltas graves: Seis meses.

Faltas muy graves: Un año.

Capítulo V. Derechos Sindicales.

Artículo 33.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente sobre la materia.

Disposiciones Finales.

PRIMERA.- Legislación supletoria.

En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente Convenio con carácter específico y que afecte tanto a la relación laboral como a las condiciones





económicas, se estará por ambas partes a lo que establezca el Estatuto de los Trabajadores, el Acuerdo Marco Estatal para la sustitución de la Ordenanza Laboral de las Agencias Distribuidoras de Butano (B.O.E. 10 de Abril de 1996) y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

SEGUNDA.- Comisión Paritaria.

Para las cuestiones que se deriven de la interpretación del Convenio y en especial para la negociación del salario base en el próximo año, se constituye una Comisión Paritaria integrada por los siguientes señores: Empresa: Dña. Josefa Torres Herrero Trabajadores: D. Miguel Salinas Fernández





ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2008

CATEGORÍAS PROFESIONALES EUROS/MES

GRUPO I.- Personal Técnico

- Técnicos Titulados Superiores

Técnico titulado superior con jefatura	830,79
Técnico titulado superior	764,31

- Técnicos Titulados Grado Medio

Jefe técnico titulado	731,05
Técnico titulado de grado medio	697,81

- Técnicos Especialistas

Jefe técnico	664,28
Técnico especialista	598,21

GRUPO II.- Personal Administrativo

- Personal de Oficina

Jefe de administración de 1ª	764,31
Jefe de administración de 2ª	731,05
Jefe de negociado	697,81
Oficial de primera	614,83
Oficial de segunda	585,95
Auxiliar	585,21

- Personal Auxiliar de Oficina

Telefonista	585,95
Cobrador	585,95
Auxiliar de Oficina	585,95

GRUPO III.- Personal Subalterno

Vigilante jurado	585,95
Conserje	585,95
Guarda	585,95
Guarda nocturno	595,34
Contratados para la formación	S.M.I.

GRUPO IV.- Personal Obrero

- Conductores

Conductor vehículo pesado	664,29
Conductor de camión	612,15
Conductor de turismo	614,83
Conductor repartidor	614,83
Ayudante de conductor de	585,95
Conductor carretilla elevadora	585,95
Mozo ayudante conductor repartidor	585,95

- Profesionales de Oficio

Maestro	647,28
Oficial de primera	614,83
Oficial de segunda	585,95
Ayudante	585,95
Almacenero	614,83
Mozo de almacén	585,95



Andalucía

Tohegas, S.I. Distribuidora de gas butano

BOP , 25 de febrero del 2008

Página 12 de 12

CATEGORIAS PROFESIONALES

EUROS/MES

- *Especialistas*

Mecánico instalador

614,84

Visitador

600,39

Montador

589,95

- *Personal de Limpieza*

Limpiadora

585,95

