

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 1 *RESOLUCIÓN de 23 de junio de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Sherco al Detalle, Sociedad Limitada” (código número 28100702012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Sherco al Detalle, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 8 de mayo de 2014, 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 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, 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 23 de junio de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE SERVICIOS SHERCO AL DETALLE, S.L. Y SUS TRABAJADORES DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID**PREAMBULO**

Las partes firmantes del presente convenio son, de una parte y en representación de la Empresa SHERCO AL DETALLE, S.L. D RAMON IGNACIO MONTORO RUIZ y de otra, en representación de los trabajadores, el Delegado Sindical D ERNESTO JOSE JIMENEZ JIMENEZ. Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación para negociar el presente convenio.

Capítulo I*Disposiciones generales***Artículo 1.- Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa SHERCO AL DETALLE, S.L. y sus trabajadores de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas de este Convenio colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa SHERCO AL DETALLE, S.L. tiene en la Comunidad Autónoma de Madrid.

Artículo 3. Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio será de aplicación a la empresa SHERCO AL DETALLE, S.L. y sus trabajadores, según los artículos 1 y 2 anteriores, dedicados conjuntamente a prestar servicios externos que se contemplan o puedan contemplarse en su objeto social, así como:

- 1.- Servicios de formación, colocación y suministros de personal. Multiservicios intensivos de personal. Pluralidad de servicios consistentes fundamentalmente en la formación y aportación de personal adecuado.
- 2.- Servicios de limpieza de edificios, locales, oficinas y en general toda clase de inmuebles.
- 3.- Hostelería, restauración y externalización de tales servicios (outsourcing) y organización de eventos.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Junio de 2014, sea cual fuese la fecha de publicación y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2016.

Artículo 5. Denuncia.

Cualquiera de las partes firmantes podrán denunciar el presente Convenio colectivo con una antelación mínima de tres meses antes de la fecha de su vencimiento. Habrá de formalizarse por escrito y dirigirse a todas las partes negociadoras que lo suscribieron.

Artículo 6. Compensación, absorción y garantía “ad personam”

Las condiciones salariales contenidas en este Convenio son compensables y absorbibles respecto de las superiores que examinadas en su conjunto y en cómputo anual, pudieran acordarse en un futuro y durante la vigencia del mismo.

Artículo 7. Revisión salarial

Hasta el 31/12/2014, las tablas salariales serán las que figuran en el Anexo I al presente Convenio. Para el período 1 de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2015, la revisión salarial será igual al mismo porcentaje de IPC general que resulte publicado para dicho período (1/1/2015-31/12/2015). Dicho porcentaje se aplicará sobre los conceptos salariales.

Para el período 1 de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2016, la revisión salarial será igual al mismo porcentaje de IPC general que resulte publicado para dicho período (1/1/2016-31/12/2016). Dicho porcentaje se aplicará sobre los conceptos salariales.

Capítulo II*Organización del trabajo***Artículo 8. Dirección y control de la actividad laboral.**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio es facultad de la Dirección de la Empresa, pudiendo adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

Artículo 9. Derechos y obligaciones de los trabajadores.

1.- Los trabajadores tienen derecho : A que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su Grupo Profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores ; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condiciones sociales, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, a su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud; al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada , al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

2.- Obligaciones de los trabajadores: Los trabajadores tienen como deberes básicos: cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia; observar las medidas de seguridad y salud que se adopten; cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa y contribuir a la mejora de la productividad. El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuanta al empresario o a sus representantes de las faltas o defectos que pudieran darse en los mismos, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

Capítulo III*Clasificación del personal***Artículo 10.- Clasificación profesional.**

La clasificación profesional consignada en este convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertos todos los puestos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Artículo 11.- Grupos profesionales.

I.- Se establece un sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales, conforme se establece en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, redactado por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrán incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

Se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Los grupos profesionales en los centros de trabajo afectados por el presente convenio serán los que a continuación se establecen:

Grupo 1

Personal directivo y técnico. Dicho grupo está compuesto por todos aquellos trabajadores que realizan funciones de planificación, organización y coordinación de las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa así como todos aquellos trabajadores que necesiten una titulación específica de grado medio o superior para la realización de tareas técnicas y complejas.

Forman este grupo:

- A) Director.- Es quien, con título adecuado o amplia preparación teórico- práctica, asume la dirección y responsabilidad de la empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases.
- B) Jefe de departamento o servicios.- Es quien, a las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa, con título adecuado o con amplios conocimientos, planifica, programa y controla, orienta, dirige y da unidad a la empresa, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo.

Grupo 2

Forman este grupo todos aquellos trabajadores que realicen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa, así como trabajos de ejecución, autónoma que exijan iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. También estarán englobados en este grupo todos los trabajadores que realicen funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Forman este grupo:

- A) Personal Administrativo.- Cuyas funciones consisten, dependiendo de su grado de dependencia, especialización y conocimientos teórico – prácticos en desarrollar trabajos de cálculo, estudio, preparación, técnicas administrativas y en general las derivadas de trabajos de oficina.
(Técnicos administrativos, auxiliares administrativos.)
- B) Mandos intermedios.- Cuyas funciones consisten, además de las propias de su área funcional del Grupo 3 cuando las exigencias del trabajo lo requieran, y dependiendo de su grado de dependencia, especialización y conocimientos teórico – prácticos, en desarrollar trabajos de coordinación, supervisión, vigilancia y control entre los trabajadores encuadrados en el Grupo 3 y la empresa, transmitiendo las instrucciones necesarias para la mejor ejecución de los trabajos. Igualmente,
(Encargado/a general, supervisor/a o encargado/a de zona o sector)

Grupo 3

Forman este grupo todos los trabajadores que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones específicas claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requiera preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan formación específica, así como todos los trabajadores que realicen tareas que consistan en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Forman este grupo:

- A) Subalternos.- Cuyas funciones consisten en hacer recados dentro y fuera de la oficina, copias de documentos, recoger y entregar correspondencia y orientar al público; realización de pedidos que se precisen por el personal, registro de mercancías.
(Ordenanza, almacenero, listero, vigilante, botones)
- B) Personal obrero.- Cuyas funciones consisten, dependiendo de su grado de especialización y conocimientos teórico – prácticos, en el manejo y funcionamiento de útiles y maquinaria propios y adecuados para “la limpieza en general”, aplicando en cada caso el tratamiento adecuado con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia.
Incluye el presente grupo tareas de conducción de vehículos de la empresa, distribución del personal o material mediante el mismo; igualmente, tareas de fregado, despolvo, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos. Igualmente, tareas de limpieza de suelos, techos, paredes, mobiliario, locales, recintos, cristalerías, puertas, ventanas, escaparates, sin que se requiera para esto último más que la atención debida y la voluntad de llevarla a cabo.
(Especialista, peón especializado o cristalero especializado, conductor/a, limpiador/a)
- C) Oficios Varios.- Cuyas funciones consisten en la realización de tareas de apoyo al personal obrero, sin que se requiera cualificación específica.
(Oficial, ayudante, peón)

II.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral con respecto a la dignidad del trabajador.

Las partes se remiten a lo regulado en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la movilidad funcional y geográfica.

III.- Ascensos.

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombre y mujeres.

Capítulo IV

Contratos de trabajo. Duración, prueba, finalización y traslados

Artículo 12.- Clasificación según la duración del contrato.

En función de su duración, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indeterminado, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

A) Personal con contrato de duración determinada:

1.- Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque

limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. (Artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores en su redacción por Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.)

Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas :

- Cuando se finalice la obra o servicio.
- Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.
- Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial, equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

2.- Será personal eventual aquel que haya sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Estos contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados desde el momento que se produzca dicha causa.

En el supuesto de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a seis meses, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración del contrato exceda el límite máximo.

3.- Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

B) Contratos indefinidos. Será fijo en plantilla:

- a) El personal contratado por tiempo indefinido, una vez haya superado el periodo de prueba.
- b) Cualquiera que haya sido la modalidad de la contratación, los trabajadores que no hubieran sido dados de alta en Seguridad Social, una vez transcurrido, un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijarse para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

Artículo 13.- Período de prueba.

El ingreso se entenderá provisional siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el período de prueba, que para cada grupo profesional se detalla a continuación:

Grupo 1.- Personal directivo y jefes de departamento: seis meses

Grupo 2.- Personal administrativo, mandos intermedios: dos meses

Grupo 3.- Personal subalterno, personal obrero, oficios varios: dos meses

Durante este período, tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización.

En cualquier caso, el trabajador, durante el período de prueba, tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen.

Artículo 14.- Cese.

El cese de los trabajadores tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, y en particular por la terminación del contrato de obra o servicio.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo el siguiente plazo de preaviso :

Grupo 1.- Personal directivo y Jefes de departamento.- dos meses

Grupo 2.- Personal administrativo y mandos intermedios.- un mes

Grupo 3.- Subalternos, personal obrero y oficios varios.- quince días.

En los contratos de duración determinada superior a un año las empresas vendrán obligadas a notificar a los trabajadores la extinción de su contrato de trabajo con quince días de antelación a la fecha de su vencimiento.

El incumplimiento por parte del trabajador o la empresa de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar o impondrá la obligación de abonar un día de salario por cada día de no preaviso en la liquidación.

En el momento de cursar baja, si el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc, que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, se condicionará a tal entrega el abono de su liquidación.

Artículo 15.- Lugar de trabajo.

La dirección de la Empresa podrá cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo, dentro del mismo centro o trasladándolos a otro distinto, dentro de la misma localidad; igualmente, podrá encomendar las mismas o distintas funciones dentro de su Grupo profesional.

De la misma forma, podrá efectuar los cambios horarios que estime necesarios, con respecto a la jornada pactada en el presente Convenio colectivo, con el debido conocimiento de los representantes de los trabajadores y con respeto a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando se trate de un cambio que tenga consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo, el procedimiento a seguir será el establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquel una macro concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte colectivo. Los trabajos realizados sin exigencia de cambio de residencia no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores afectados por el presente convenio.

Artículo 16.- Jornada de Trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, salvo en los casos de ampliación de jornada previstos en el presente Convenio.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de doce horas.

La jornada de trabajo diaria no podrá exceder de ocho horas diarias, salvo en los casos de ampliación de jornada previstos en el presente Convenio, ni dividirse en más de dos periodos en el supuesto de la partida. Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir como mínimo doce horas.

Siempre que la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma no inferior a quince minutos.

Se considerará como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas.

La fijación de los horarios es facultad de la dirección de la empresa, que los establecerá oyendo al comité de empresa o delegados de personal.

La empresa podrá ampliar la jornada diaria hasta un máximo de diez horas, durante un máximo de tres días en semana, por razones organizativas y de producción y con el objeto de adaptarla a las necesidades puntuales en mano de obra.

Las horas de exceso trabajadas como consecuencia de la ampliación producida deberán regularizarse, salvo pacto en contrario, en el mismo mes o siguiente, preferentemente en días completos, mediante el descanso sustitutorio correspondiente, o bien acumulándolo a las libranzas semanales, vacaciones anuales o descanso anual.

El número máximo de días al año en el que la jornada laboral de cada trabajador puede verse afectada por la ampliación es de 110 días.

El modo en que debe realizarse la ampliación de jornada será el siguiente:

- Deberá comunicarse al trabajador por escrito con antelación mínima de tres días.
- En circunstancias imprevisibles, excepcionales, o de fuerza mayor, el preaviso mínimo será de 24 horas.

Las horas objeto de ampliación hasta el límite establecido, no tendrán la consideración de hora extraordinaria.

En ningún caso este sistema de distribución de jornada, producirá alteración en las retribuciones ordinarias del trabajador en el mes en que se produzcan las citadas alteraciones, dado el sistema de compensación pactado y sin perjuicio de la liquidación correspondiente en caso de cese anticipado del trabajador.

Artículo 17.- Calendario Laboral.

A los efectos del calendario laboral se considerarán todos los días del año como laborables.

Anualmente, en el primer trimestre de cada año, se elaborará por la empresa un calendario en el que se deben establecer los siguientes datos:

- Nombre del trabajador.
- Grupo profesional.
- Turno de trabajo.
- Jornada semanal de trabajo.
- Los tiempos de descanso.

Una copia de dicho calendario se entregará a la representación legal de los trabajadores para su colocación en el tablón de anuncios. Caso de no existir dicha representación, el empresario deberá colocar directamente una copia del calendario en lugar visible y accesible, para que pueda ser consultado por los trabajadores.

Las modificaciones del calendario laboral que supongan una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, salvo acuerdo entre las partes (trabajador, de forma individual o representación

legal de los trabajadores si fuera de carácter colectivo), se tramitarán conforme a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la empresa podrá modificar el calendario laboral anual básico de cada trabajador por razones organizativas o de producción 4 días al mes (con un máximo de 44 días al año), pudiendo afectar el cambio o modificación a dos días de libranza al mes, con un máximo de 22 días al año, y a dos cambios de turno de trabajo o modificación horaria al mes. Se entenderá por modificación horaria la que suponga una variación superior a una hora en la entrada o salida del puesto de trabajo.

La empresa deberá notificar por escrito con una antelación de 7 días el cambio de día libre así como el cambio de turno, debiendo notificar con una antelación de 3 días la modificación horaria.

En circunstancias imprevisibles, excepcionales, o de fuerza mayor, el preaviso mínimo será de 24 horas en ambos casos.

La empresa realizará las modificaciones atendiendo a criterios objetivos y de rotatividad en cuanto a la afectación del cambio en los trabajadores dentro de un mismo departamento.

La compensación se realizará junto a los días libres, vacaciones o descanso anual.

De mutuo acuerdo se pactarán las fechas en las cuales el trabajador deberá disfrutar el día o los días que se deben compensar, respetando en todo caso lo dispuesto legalmente.

Artículo 18- Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en este Convenio colectivo.

El valor asignado a las horas extraordinarias será el mismo que el valor de la hora ordinaria (1 hora extraordinaria = 1 hora ordinaria) siempre que se abonen y su realización resulte obligatoria por decisión del empresario.

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores ambas partes pactan que la empresa podrá compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Artículo 19.- Fiestas laborales.

Se disfrutarán los festivos correspondientes legalmente al municipio en que radique cada centro de prestación de servicios.

Cuando la jornada se desarrolle en días festivos, y siempre previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, éste podrá optar entre:

- a) Disfrutar de un día de descanso semanal en compensación dentro de la semana siguiente.
- b) Acumular el descanso a las vacaciones reglamentarias
- c) Cobrarlo según normativa vigente.

A falta de acuerdo, se optará por el abono del día festivo.

Se exceptúan de lo anterior los trabajadores contratados exclusivamente para trabajar en festivos.

Capítulo V

Vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 20.- Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1.- Tendrán una duración de 30 días naturales para todo el personal de las empresas que lleven un año al servicio de las mismas. El periodo de cómputo será del 1 de enero al 31 de diciembre, debiendo a esta fecha estar disfrutadas, incluso en la parte proporcional que pudiera corresponder en caso de no contar con la antigüedad en la empresa de un año. En el caso de antigüedad inferior a un año, el tiempo de disfrute será proporcional al período trabajado.

2.- Se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones en cada centro de trabajo.

El período de disfrute habrá de realizarse en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, teniendo preferencia, de forma rotativa los trabajadores con hijos menores, a elegir sus vacaciones coincidiendo con las escolares.

3.- Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario vacacional coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto en que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente, que imposibilite al trabajador a disfrutarlas durante el año natural a que correspondan, el trabajador podrá disfrutarlas finalizada la incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado (artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción del R. D. Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral).

Artículo 21.- Licencias.

Los trabajadores regidos por este Convenio colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los supuestos establecidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y en concreto con la duración que a continuación se indica, en días naturales

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) Por el tiempo indispensable para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- f) Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.

Artículo 22.- Excedencias.

- A) Forzosa.- En ésta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

- B) Voluntaria.- Tendrá derecho a solicitarla cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de un año. La duración podrá ser entre los cuatro meses y los cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. (Artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores y Ley 3/2007, de 22 de diciembre de igualdad de mujeres y hombres)

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa

Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que viniera disfrutando.

También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. (Artículo 46.3 Estatuto de los Trabajadores y Ley 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad de mujeres y hombres)

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

- C) Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo

(Artículo 46.4 Estatuto de los Trabajadores).

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. (Artículo 46.5 Estatuto de los Trabajadores)

Capítulo VI*Seguridad e higiene, ropa de trabajo***Artículo 23.- Seguridad e higiene.**

Se observarán las normas para seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como las disposiciones que la desarrollan.

Artículo 24.- Ropa de trabajo.

La empresa, cuando resulte necesario o, a su elección, conveniente, para el desarrollo adecuado del trabajo encomendado, facilitará a sus trabajadores la ropa de trabajo.

Su uso será obligatorio, cuando resulte necesario por las características del servicio, obligándose los trabajadores a mantenerla en perfecto estado de conservación y a ofrecer una buena imagen tanto con ésta como con la suya propia.

Al ingresar en la empresa se entregará el equipo necesario para el desempeño de sus funciones; dicha equipación se renovará a medida que se vaya deteriorando

Artículo 25.- Medios de protección.

1.- Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores los medios de protección individual de carácter preceptivo y adecuados a los trabajos que realicen.

Por su parte los trabajadores deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los equipos de protección individual.

La selección y revisión de los EPI'S será consensuada con los representantes legales de los trabajadores y con los comités de seguridad y salud del centro y empresa. Igualmente quedarán perfectamente reflejados en las medidas correctoras y plan de prevención de riesgos laborales del centro de trabajo.

2.- Vestuarios.- Las empresas están obligadas a solicitar de cada uno de sus clientes la puesta a disposición de un cuarto apropiado para su exclusiva utilización como vestuario para el personal.

Artículo 26.- Reconocimiento médico.

El personal de la empresa vendrá obligado a someterse, a la iniciación de la prestación laboral, a reconocimiento médico legalmente establecido, así como cuantas veces el Comité de Seguridad y Salud lo estime oportuno, dadas las circunstancias especiales y/o específicas que así lo aconsejen.

Igualmente, el personal de la empresa vendrá obligado a someterse a cuantos reconocimientos médicos específicos resulten obligatorios conforme a la legislación vigente.

Capítulo VII

Faltas y sanciones

Artículo 27.- Faltas personales.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves.

En aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 28.- Faltas leves.

1.- Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos o inferiores a quince, dentro del período de un mes, o hasta dos faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

2.- Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio breve tiempo durante la jornada. Si se causare, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podría revestir la consideración de grave o muy grave.

3.- No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

4.- Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

5.- La inobservancia de las órdenes de servicio, así como de la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

6.- Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

7.- La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes y equipos de manera ocasional.

8.- No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

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

Artículo 29.- Faltas graves.

1.- Dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2.- Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superior a los diez minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

3.- La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

4.- La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará de muy grave.

5.- La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto a la que ficha como otro, como a ese último.

6.- La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

7.- La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

8.- El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

9.- El hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la empresa como de los clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

Artículo 30.- Faltas muy graves.

1.- La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

2.- Mas de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3.- Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4.- La falsedad, deslealtad, fraude, abuso de confianza y hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como de la empresa o a terceros como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

5.- El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc. Tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6.- El realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

7.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índice que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

8.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

9.- La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.

10.- Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas, si los hubiere, además de seguir conductas de contenido xenófobo, sexista y racista.

11.- La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales.

12.- El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del rendimiento.

13.- La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

14.- Originar riñas y pendencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios.

15.- La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, durante la jornada laboral.

16.- El abuso de autoridad.

17.- La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

18.- Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

19.- La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan daños a la empresa.

Artículo 31.- Sanciones.

1. Por falta leve :

- a) Amonestación escrita
- b) Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de tres días.

2. Por falta grave :
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días
3. Por falta muy grave :
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a sesenta días
 - b) Despido

Para proceder a la imposición de las anteriores se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 32.- Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VIII

Régimen económico

Artículo 33.- Pago de haberes.

El pago de haberes se efectuará el último día hábil de cada mes.

El pago de salarios se realizará mediante transferencia bancaria a la cuenta previamente indicada por el trabajador, como muy tarde, el último día del mes.

Artículo 34.- Estructura salarial.

La estructura salarial de las retribuciones derivadas del presente Convenio serán las siguientes:

- a) Salario Base
- b) Complementos
 1. De puesto de trabajo: desempeño y trabajo nocturno
 - c) De vencimiento superior al mes: gratificación de Navidad y gratificación de verano
 - d) Indemnizaciones o suplidos: Plus transporte y Plus vestuario
 - e) Complemento en caso de I.T por accidente de trabajo.

Artículo 35.

- a) Salario base.

Para el 2014 el salario base será la retribución correspondiente a cada Grupo profesional durante la jornada de trabajo recogida en este Convenio

Si se realizara jornada inferior a la completa, se percibirá a prorrata el salario
- b) Complementos.
 1. De puesto de trabajo: desempeño y trabajo nocturno
 - 1.1. Complemento de desempeño.- Este plus se establece en función de una mayor eficacia en el trabajo, experiencia y responsabilidad
 - 1.2. Trabajo nocturno.- Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada entre las veintidós y las seis horas del día siguiente.
 - c) Complemento de vencimiento superior al mes:
 1. Gratificación de verano y navidad.- Todo el personal afectado por este convenio percibirá en proporción a la jornada dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre de cada año. El importe de cada una de estas gratificaciones será de una mensualidad del salario base.

Las referidas pagas extraordinarias se devengarán anualmente por los siguientes períodos de tiempo:

Verano: del 1 de junio al 30 de junio

Navidad: del 1 de enero al 31 de diciembre.
- d) Indemnizaciones o suplidos.
 - 1.1. Plus transporte.- Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso.
 - 1.2. Plus vestuario.- Se establece como compensación a los gastos de conservación y limpieza de los uniformes y ropa de trabajo facilitada por la empresa.
- e) Complemento en caso de I.T. por accidente de trabajo.-

En caso de accidente de trabajo la empresa complementará hasta el 100 % del salario del mes anterior.

Artículo 36.- Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe del salario generado, no entendiéndose como tal a estos efectos, las pagas extras de diciembre y julio.

Artículo 37.- Plan de igualdad.

Se elaborará un plan de igualdad en el que se establecerán las medidas necesarias para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres, así como para excluir la discriminación por razón de sexo.

Dicho plan contemplará, entre otras, medidas de acceso al empleo, retribución, clasificación profesional, promoción y formación, conciliación de la vida laboral y familiar, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 38.- Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes de cada una de las dos representaciones, patronal y trabajadores, deliberadoras del presente convenio y que se reunirán a petición de cualquiera de las dos representaciones que la integran, dentro de los 30 días naturales siguientes a la solicitud; será competente para efectuar la interpretación del presente convenio, siempre que el posible acuerdo sea adoptado por mayoría de votos de cada una de las representaciones y deberá emitir el oportuno informe siempre que se den los presupuestos de un conflicto colectivo. El informe se deberá de emitir en un plazo máximo de 30 días.

El domicilio de la Comisión Paritaria radicará en Madrid, c/ Francisco Navacerrada, 57, 1º A, 28028.

Artículo 39.- Procedimiento para solventar discrepancias por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET.

Cuando el período de consultas a que se refiere el artículo 82.3 finalice sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico, previstos en el artículo 83 del E.T. para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos, incluso el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la Autoridad Laboral a los solos efectos de depósito.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES SHERCO AL DETALLE, S.L. AÑO 2014

	Salario B.	Prorrata	P. transporte	P. vestuario	P. funcional	TOTAL
GRUPO I						
Director	815,47	135,90	46,31	23,16	694,34	1.715,18
Jefe Depart	815,47	135,90	46,31	23,16	694,34	1.715,18
GRUPO II						
T.Auxiliar	655,81	107,78	46,32	23,49	329,88	1.163,28
Aux. Admt	655,81	107,78	46,32	23,49	185,54	1.018,94
Encargad/a	655,81	107,78	46,32	23,49	205,80	1.039,20
Supervis/a	655,81	107,78	46,32	23,49	179,92	1.013,32
Encd.zona	655,81	107,78	46,32	23,49	179,92	1.013,32
GRUPO III						
Ordenanza	646,00	107,02	46,32	23,16	26,61	849,11
Mzo Almc	646,00	107,02	46,32	23,16	26,61	849,11
Mzo c/desc	646,00	107,02	46,32	23,16	26,61	849,11
Conseje	646,00	107,02	46,32	23,16	26,61	849,11
Portero	646,00	107,02	46,32	23,16	26,61	849,11
Celador	646,00	107,02	46,32	23,16	26,61	849,11
Azafato/a	646,00	107,02	46,32	23,16	26,61	849,11
Botones	646,00	107,02	46,32	23,16	26,61	849,11
Lencero/a	646,00	107,02	46,32	23,16	26,61	849,11
Cristalero	646,00	107,02	46,32	23,16	26,61	849,11
Conductor/a	646,00	107,02	46,32	23,16	26,61	849,11
Limpiador/a	646,00	107,02	46,32	23,16	26,61	849,11
Cajero/a	646,00	107,02	46,32	23,16	26,61	849,11
Aux Caja	646,00	107,02	46,32	23,16	26,61	849,11
Dependte/a	646,00	107,02	46,32	23,16	26,61	849,11
Reponedor	646,00	107,02	46,32	23,16	26,61	849,11
Aprovisador	646,00	107,02	46,32	23,16	26,61	849,11
Envasador	646,00	107,02	46,32	23,16	26,61	849,11
Promotor	646,00	107,02	46,32	23,16	26,61	849,11
Carretilero	646,00	107,02	46,32	23,16	26,61	849,11
Repartidor	646,00	107,02	46,32	23,16	26,61	849,11
Mensajero	646,00	107,02	46,32	23,16	26,61	849,11
Cobrador	646,00	107,02	46,32	23,16	26,61	849,11
Montador	646,00	107,02	46,32	23,16	26,61	849,11
Peón/oper	646,00	107,02	46,32	23,16	26,61	849,11
Aydt.Cocina	646,0	107,02	46,32	23,16	26,61	849,11
Aydt Camar	646,00	107,02	46,32	23,16	26,61	849,11
Pinche	646,00	107,02	46,32	23,16	26,61	849,11

(03/22.753/14)

