

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 31 de marzo de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, 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 24 de enero de 2017, 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 31 de marzo de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

## CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE SERVICIOS SHERCO AL DETALLE, S.L. Y SUS TRABAJADORES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

### PREÁMBULO

Las partes firmantes del presente convenio son, de una parte y en representación de la Empresa Sherco Al Detalle, S.L., D. Ramón Ignacio Montoro Ruiz y de otra, en representación de los trabajadores, el Delegado Sindical D. Ernesto José Jiménez Jiménez. 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 regula las relaciones laborales entre la empresa Sherco al Detalle, S.L. y sus trabajadores del centro de trabajo de Avenida de los Toreros 26, 1.º E.

Art. 2. *Ámbito territorial.*—El presente convenio colectivo será de aplicación al centro de trabajo que tiene la empresa en la Avenida de los Toreros, N.º 26, 1.º E de Madrid, quedando incluido en él los puestos de trabajo de la empresa que se encuentren dentro de la Comunidad de Madrid.

Art. 3. *Ámbito funcional y personal.*—El presente Convenio será de aplicación a la empresa Sherco al Detalle, S.L. y sus trabajadores, según los artículo 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.
4. Para todas las empresas a las que presten los servicios citados en la Comunidad de Madrid.
5. Quedan excluidos del ámbito de este convenio, personal directivos.

Art. 4. *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2017, sea cual fuese la fecha de publicación y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2019.

Art. 5. *Denuncia.*—Cualquiera de las partes legitimadas conforme a la legislación vigente podrá denunciar el presente Convenio colectivo con una antelación mínima de tres meses antes de la fecha de su vencimiento; dicha denuncia habrá de formalizarse por escrito dirigido a todas las partes negociadoras que lo suscribieron, debiendo figurar en el mismo las materias objeto de negociación.

El presente convenio mantendrá su vigencia hasta la negociación de uno nuevo que lo sustituya.

Art. 6. *Compensación, absorción y garantía “ad personam”.*—A partir de la entrada en vigor del presente convenio, las condiciones salariales y extra salariales establecidas o que puedan establecerse a título individual o colectivo, salvo pacto expreso en contrario, serán compensables y absorbibles entre sí.

Art. 7. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual.

Art. 8. *Revisión salarial.*—Hasta el 31/12/2017, las tablas salariales serán las que figuran en el Anexo I al presente Convenio.

Para el período 1 de enero 2018 a 31 de diciembre de 2018, la revisión salarial será igual al porcentaje de IPC general que resulte publicado para dicho período (1/1/2018-31/12/2018) incrementado en 0,25 por 100 (IPC + 0,25 por 100 euros). Dicho porcentaje se aplicará sobre los conceptos salariales.

Para el período 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2019, la revisión salarial será igual al porcentaje de IPC general que resulte publicado para dicho período (1/1/2019-

31/12/2019) incrementado en un 0,5 por 100 (IPC + 0,5 por 100). Dicho porcentaje se aplicará sobre los conceptos salariales.

## Capítulo II

### *Organización del trabajo*

Art. 9. *Dirección y control de la actividad laboral.*—I. 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.

La organización del trabajo comprende, a título de ejemplo, las siguientes facultades:

1. La determinación y exigencia de un rendimiento mínimo para cada trabajador y puesto de trabajo.
2. El establecimiento de los cambios de puesto de trabajo entre los distintos centros y que vengán exigidos o sean convenientes a las necesidades organizativas y productivas de la Empresa, siempre dentro de los límites fijados en el artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, respetando los plazos y formalidades establecidos en los citados preceptos.
3. La asignación de diferentes lugares de trabajo, jornadas y clientes de la Empresa deberá respetar en todo caso el grupo profesional del trabajador afectado.
4. El establecimiento de los procedimientos de trabajo, así como su modificación.

II. Con pleno respeto a la legalidad vigente, el empresario podrá adoptar las medidas oportunas de vigilancia y control del cumplimiento de las obligaciones del trabajador derivadas del contrato de trabajo

Art. 10. *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*

Art. 11. *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.

Art. 12. *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, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos. Igualmente, tareas de limpieza de suelos, techos, paredes, mobiliario, locales, recintos, cristaleras, 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*

Art. 13. *Clasificación según la duración del contrato.*—En función de su duración, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

En el caso de contratos de trabajo a tiempo parcial, el número de horas complementarias pactadas no podrán exceder del porcentaje de horas ordinarias contratadas según la legislación del Estado aplicable en cada momento.

- 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.

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

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- a) Cuando se finalice la obra o servicio.
- b) Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.
- c) 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, aun 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 período 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.

Art. 14. *Período de prueba.*—Podrá concertarse por escrito el siguiente período de prueba para cada grupo profesional que 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.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

Art. 15. *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. Personal subalterno, 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.

Art. 16. *Lugar de trabajo.*—La dirección de la Empresa podrá cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo, en el mismo centro o trasladándolos a otro distinto, dentro de la misma localidad; igualmente, podrá encomendarles las mismas o distintas funciones dentro de su Grupo profesional.

De la misma forma, podrá efectuar los cambios horarios que estime necesarios, con respecto de la jornada pactada en el presente Convenio colectivo, con el debido conocimiento de los representantes de los trabajadores y conforme al procedimiento 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 aquél 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.

Art. 17. *Jornada de trabajo.*—La duración máxima de la jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

Entre la jornada y jornada deberá mediar un mínimo de doce horas.

La jornada de trabajo diaria no podrá exceder de ocho horas diarias, salvo en los casos de distribución irregular de jornada previstos en el presente Convenio, ni dividirse en más de dos períodos 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.

Las partes acuerdan la posibilidad de distribuir de manera irregular la jornada a lo largo del año de un total de 180 horas. En defecto de pacto a título individual, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada, quedarán compensadas con carácter general en el plazo de un año desde que se produzcan.

Las horas objeto de distribución irregular 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.

Art. 18. *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 3 días el cambio de día libre así como el cambio de turno, debiendo notificar con una antelación de 24 horas la modificación horaria.

En circunstancias imprevisibles, excepcionales, o de fuerza mayor, el preaviso mínimo será de 8 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.

Art. 19. *Horas extraordinarias y complementarias.*—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.

En cuanto a las horas complementarias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores; en todo caso, se pacta que el porcentaje máximo sobre las ordinarias de trabajo contratadas sea del 50 por 100 anual. Su distribución será de libre disposición para la Empresa.

En los contratos de trabajo a tiempo parcial o documento posterior, se podrá acordar la realización de horas complementarias.

Art. 20. *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 a razón de 20 euros diarios para 2017. Esta cantidad se verá incrementada en el mismo porcentaje acordado para las revisiones salariales en el artículo 8.

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*

Art. 21. *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 la empresa que lleven un año al servicio de las mismas. El período 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 adaptando dicha distribución a las necesidades del cliente principal, y pudiéndose disfrutar en período distinto al establecido en el último párrafo de este número 2.

Cuando el servicio se preste en un centro de trabajo donde se produzca la suspensión del mismo como consecuencia del cierre del centro por vacaciones, el descanso del trabajador por esta causa coincidirá con las fechas en que el cierre se produzca.

Salvo lo dispuesto en los párrafos anteriores, 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.

Art. 22. *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 habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- 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.

Art. 23. *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.

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.

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) Así mismo, 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.

El trabajador en excedencia voluntaria 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.

## Capítulo VI

### *Seguridad e higiene, ropa de trabajo*

Art. 24. *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.

Art. 25. *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 esta ropa de trabajo 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.

Art. 26. *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 de la 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 utilización como vestuario para el personal.

Art. 27. *Reconocimiento médico.*—En cuanto a los reconocimientos médicos, las partes acuerdan remitirse a la legislación aplicable a la empresa.

## Capítulo VII

### *Plantas de igualdad y medidas preventivas del acoso sexual y moral*

Art. 28. *Plan de igualdad medidas específicas preventivas del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral:*

- A) Los firmantes del presente Convenio se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del mismo como vía de solución para los casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo para lo cual, se establecen medidas específicas de

- obligado cumplimiento, conforme al protocolo de actuación que se pacta en el presente convenio colectivo, y que se encuentra recogido en el Anexo II del mismo.
- B) De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral, para lo cual se establecen medidas específicas de obligado cumplimiento, conforme al plan de igualdad de actuación que se pacta en el presente convenio colectivo, y que se encuentra recogido en el Anexo III del mismo.

## Capítulo VIII

### *Faltas y sanciones*

Art. 29. *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.

Art. 30. *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.

Art. 31. *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.

Art. 32. *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. Más 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.

Art. 33. *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.

Art. 34. *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 IX

### *Régimen económico*

Art. 35. *Pago de haberes.*—El pago de haberes se efectuará el día 10 de cada mes o a los 3 días hábiles siguientes mediante transferencia bancaria a la cuenta previamente indicada por el trabajador.

Art. 36. *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.

Art. 37. *Desarrollo de la estructura salarial.*

- A) Salario base: Para el 2017 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 prorrateándose su importe en doce mensualidades. Dicho importe de cada una de estas gratificaciones será de una mensualidad del salario base. Individualmente se podrá pactar que el abono de estos pagos se realice los días 15 de julio y 15 de diciembre de cada año. 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 por 100 del salario del mes anterior.

Art. 38. *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.

Art. 39. *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, Avda. de los Toreros, N.º 26, 1.º E, 28028.

Art. 40. *Procedimiento para solventar discrepancias por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET.*—Las partes firmantes del presente acuerdo se someten al Acuerdo Interprofesional entre CEIM, CEOE, CCOO Y UGT sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, así como al Reglamento de funcionamiento del Sistema de Solución Extrajudicial de conflictos de trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

## ANEXO I

TABLAS SALARIALES SHERCO AL DETALLE, S.L. AÑO 2017

CATEGORÍA	SALARIO BRUTO	PORRATA	PLUS DE TRANSPORTE	PLUS DE VESTUARIO	PLUS FUNCIONAL	TOTAL
<b>GRUPO I</b>						
Director	831,78 €	138,62 €	47,24 €	23,62 €	708,23 €	1.749,48 €
Jefe de Departamento	831,78 €	138,62 €	47,24 €	23,62 €	708,23 €	1.749,48 €
<b>GRUPO II</b>						
Técnico Auxiliar	678,92 €	109,94 €	47,25 €	23,96 €	336,48 €	1.186,55 €
Auxiliar administrativo	678,92 €	109,94 €	47,25 €	23,96 €	189,25 €	1.049,31 €
Encargado/a	678,92 €	109,94 €	47,25 €	23,96 €	209,92 €	1.069,98 €
Supervisor	678,92 €	109,94 €	47,25 €	23,96 €	183,52 €	1.043,58 €
Encargado de Zona	678,92 €	109,94 €	47,25 €	23,96 €	183,52 €	1.043,58 €
<b>GRUPO III</b>						
Ordenanza	658,92 €	109,16 €	47,25 €	23,62 €	27,14 €	866,09 €
Mozo de almacén	658,92 €	109,16 €	47,25 €	23,62 €	27,14 €	866,09 €
Mozo c/Desc	658,92 €	109,16 €	47,25 €	23,62 €	27,14 €	866,09 €
Conserje	658,92 €	109,16 €	47,25 €	23,62 €	27,14 €	866,09 €
Portero	658,92 €	109,16 €	47,25 €	23,62 €	27,14 €	866,09 €
Celador	658,92 €	109,16 €	47,25 €	23,62 €	27,14 €	866,09 €
Azafat@	658,92 €	109,16 €	47,25 €	23,62 €	27,14 €	866,09 €
Cotonos	658,92 €	109,16 €	47,25 €	23,62 €	27,14 €	866,09 €
Lencer@	658,92 €	109,16 €	47,25 €	23,62 €	27,14 €	866,09 €
Cristalero	658,92 €	109,16 €	47,25 €	23,62 €	27,14 €	866,09 €
Conductor/a	658,92 €	109,16 €	47,25 €	23,62 €	27,14 €	866,09 €
Limpiador/a	658,92 €	109,16 €	47,25 €	23,62 €	27,14 €	866,09 €
Cajero/a	658,92 €	109,16 €	47,25 €	23,62 €	27,14 €	866,09 €
Dependiente/a	658,92 €	109,16 €	47,25 €	23,62 €	27,14 €	866,09 €
Reponedor/a	658,92 €	109,16 €	47,25 €	23,62 €	27,14 €	866,09 €
Aprovisador	658,92 €	109,16 €	47,25 €	23,62 €	27,14 €	866,09 €
Envasador	658,92 €	109,16 €	47,25 €	23,62 €	27,14 €	866,09 €
Promotor	658,92 €	109,16 €	47,25 €	23,62 €	27,14 €	866,09 €
Carretilero	658,92 €	109,16 €	47,25 €	23,62 €	27,14 €	866,09 €
Repartidor	658,92 €	109,16 €	47,25 €	23,62 €	27,14 €	866,09 €
Mensajero	658,92 €	109,16 €	47,25 €	23,62 €	27,14 €	866,09 €
Cobrador	658,92 €	109,16 €	47,25 €	23,62 €	27,14 €	866,09 €
Montador	658,92 €	109,16 €	47,25 €	23,62 €	27,14 €	866,09 €
Peón / Oper	658,92 €	109,16 €	47,25 €	23,62 €	27,14 €	866,09 €
Ayte. Cocina	658,92 €	109,16 €	47,25 €	23,62 €	27,14 €	866,09 €
Ayte Camarero	658,92 €	109,16 €	47,25 €	23,62 €	27,14 €	866,09 €
Pinche	658,92 €	109,16 €	47,25 €	23,62 €	27,14 €	866,09 €

## ANEXO II

## MEDIDAS ESPECÍFICAS PREVENTIVAS DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO MORAL. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO

### I. Introducción

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral.

Es motivo prioritario de las partes firmantes del presente convenio colectivo, el poder desarrollar medidas que tiendan o puedan evitar el acoso sexual, así como el acoso moral en el ámbito de la empresa, y por otra, elaborar un protocolo de actuación para los supuestos en que tal situación se produjera.

La empresa se compromete a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso moral, y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación de los trabajadores/as, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

La representación de los trabajadores/as deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuviera conocimiento y que pudieran propiciarlos.

El presente Protocolo será de aplicación en todos los centros de trabajo bajo el ámbito de aplicación del presente Convenio, y entrará en vigor el mismo día de su firma por las

partes. La Comisión Paritaria será el órgano competente para su modificación, aclaración o derogación, según lo previsto en su normativa interna de funcionamiento.

## II. Definición

Acoso sexual: Según el art. 7.1 de la L.O. 3/2007, es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Según el Parlamento Europeo (Directiva 2002/73/CE) es:

«La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo».

Por último, el Código de Conducta elaborado en el seno de la Comisión de las Comunidades Europeas, propone la siguiente definición:

«El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

Se considerará como tal si la conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; si la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresario o trabajadores/as (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esa persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación en el mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma».

Acoso por razón de sexo: Se considera como tal, conforme a la Ley Orgánica 3/2007 (art. 7.2) “como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Acoso moral: Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su Nota Técnica de Prevención número 476, el “mobbing” o acoso moral es la situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo. Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del Trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral del trabajador en sus funciones laborales diarias.

## III. Adopción de un código de conducta

Como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual y moral en el trabajo se concreta la adopción, con las adaptaciones oportunas, del Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual, elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, de fecha 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

El objeto del Código de Conducta, que deberá difundirse en el seno de la empresa, es proporcionar a los empresarios y a los trabajadores una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual y moral.

## IV. Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual y moral.

Los principios básicos del protocolo de actuación deben desarrollarse bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad y debe garantizar el respeto a los derechos básicos tanto del trabajador/a solicitante del expediente y presunta víctima de la situación de acoso como los de el/la presunto/a acosador/a. El objetivo de los procedimientos expuestos, es la resolución favorable de las situaciones objeto de denuncia, así como recabar la máxima información posible respecto a los hechos que se presume

que podrían ser constitutivos de una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo y trasladar toda la información a la Dirección de la Empresa.

1. Procedimiento Previo. En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento previo, en virtud del cual el propio trabajador/a explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si el trabajador/a así lo decide, y a su elección, por un representante de los trabajadores/as, por el superior inmediato, o por una persona del departamento de recursos humanos de la empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, tanto en su vertiente relativa al acoso sexual como moral en el trabajo.

2. Procedimiento formal: en los casos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento previo, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

- Se iniciará con la presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por el trabajador que sea objeto de acoso. La persona a la que irá dirigida la denuncia será, a elección del trabajador/a, un miembro del departamento de recursos humanos o de personal, o un miembro de la dirección de la empresa en caso de no existir departamento de RRHH. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador/a, una copia de la misma será trasladada a la representación legal de los trabajadores.
- La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encajado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes inclusive a la representación legal de los trabajadores/as, en cualquier momento del procedimiento, si así lo hubiera decidido el trabajador/a afectado/a o lo decidiera el denunciado, y en todo caso cuando de las actuaciones se derive la imposición de una sanción tipificada como muy grave, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

En todo caso la representación legal de los trabajadores, será informada del expediente informativo reseñado en el párrafo anterior cuando denunciante o denunciado sea afiliado a un sindicato y al empresario le constara.

Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará al denunciante o al denunciado, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello fuera posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

La intervención de la representación legal de los trabajadores/as como la de posibles testigos y de todos los actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

- La constatación de la existencia de acoso dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el presente convenio.
- Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al trabajador/a denunciante.
- Exclusivamente cabe acción disciplinaria contra el denunciante en el caso de constatación fehaciente en la falsedad de los hechos denunciados.

Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los trabajadores afectados.

- La Comisión Paritaria del Convenio deberá ser informada de todos los casos de acoso tramitados en las empresas que finalicen con imposición de alguna sanción disciplinaria.

### ANEXO III

#### PLAN DE IGUALDAD, CONCEPTO, DIAGNÓSTICO Y OBJETIVO

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta fi-

nalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con el plan de igualdad y los diagnósticos de situación que podrá seguir la empresa y cuya finalidad es facilitar a esta última la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007. Siendo los objetivos prioritarios del plan de igualdad las materias que afecten a la igualdad de trato y de oportunidades en:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción.
- Retribuciones.
- Distribución del tiempo de trabajo.
- Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Embarazo o maternidad.

#### A) *Concepto de los planes de igualdad*

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

#### B) *Diagnóstico de situación*

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, la empresa realizará un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello la empresa dará cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores/as, pudiendo éstos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.

- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias del último año y los motivos.
- i) Promociones del último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de Formación del último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

### C) *Objetivos de los planes de igualdad*

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, ente otros, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

### D) *Competencias de las Empresas y los Representantes de los Trabajadores/as en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio*

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores/as.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, la empresa deberá negociar con los representantes de los trabajadores/as el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo.

E) *Evaluación y seguimiento de las acciones*

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento constituida por la Dirección de la Empresa y la representación sindical de los trabajadores/as, que se reunirá al menos semestralmente o a petición de cualquiera de las partes.

En el seno de esta comisión podrán conocerse, además, las denuncias que tengan lugar de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 28 del Convenio Colectivo sobre temas de Acoso Sexual, de acuerdo con la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.

Serán asimismo cometidos de esta Comisión:

- Identificar ámbitos prioritarios de actuación,
- Promover acciones formativas y de sensibilización que animen a las mujeres a participar en la Igualdad de Oportunidades.
- Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de la mujer en la Empresa.

Dentro de las competencias de esta Comisión figurará también el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad potenciando las actividades formativas necesarias para ello.

F. *Información y difusión de medidas*

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la dirección de la empresa facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

(03/13.252/17)

