



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCION DE 25 DE ABRIL DE 2016 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACION TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HIJO DE CIRIACO SÁNCHEZ, S.A. (CÓDIGO 47000202011981)

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de LA EMPRESA HIJO DE CIRIACO SÁNCHEZ, S.A. para el año 2016(CÓDIGO 47000202011981), suscrito el día 5 de enero de 2016, de una parte, por el representante de la empresa HIJO DE CIRIACO SÁNCHEZ, S.A. y, de otra, por el Delegado de Personal de la misma, con fecha de entrada en este Organismo el día 28 de enero de 2016, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 22 de abril de 1999, de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se modifica la Orden de 21 de noviembre de 1996, por la que se desarrolla la Estructura Orgánica y se definen las funciones de los Servicios Territoriales de Industria, Comercio y Turismo y de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2 c) del Decreto 2/2015, de 7 de julio (BOCYL de 8 de julio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial

ACUERDA

PRIMERO.-Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

TERCERO.-Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 25 de abril de 2016.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.-Fdo.: Carolina Quintana Ordóñez.



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HIJO DE CIRIACO SÁNCHEZ, S.A.

Artículo 1º

COMISIÓN NEGOCIADORA

En Valladolid, y en el domicilio social de la Empresa “HIJO DE CIRIACO SÁNCHEZ, S.A.”, siendo el día 5 de enero de 2016, se reúne la Comisión Negociadora nombrada al efecto y que está compuesta por los siguientes señores:

- Por la Empresa, su Director Gerente, D. Sergio Cobos de Castro.
- Por parte de los trabajadores, su Delegado de Personal, D. Manuel Valero Garrido,

Con el fin de tratar y deliberar sobre el Convenio Colectivo de la antes mencionada Empresa.

Artículo 2º

AMBITO

El presente Convenio Colectivo de Empresa afectará, en todos sus términos, a todos los trabajadores componentes de la plantilla de la Empresa “HIJO DE CIRIACO SÁNCHEZ, S.A.”, de Valladolid.

Artículo 3º

VIGENCIA Y DURACIÓN

Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo de Empresa entrarán en vigor, cualquiera que sea la fecha de su firma y para todo el personal de la misma, el día 1 de enero de 2016 siendo la duración del mismo de UN AÑO, es decir, hasta el día 31 de diciembre de 2016.

Artículo 4º

RETRIBUCIONES

Una vez estudiados y realizados los cálculos correspondientes, la Dirección de la Empresa, previa deliberación con el Delegado de Personal de la misma, componentes ambos de la Comisión Negociadora, acuerda NO REALIZAR AUMENTO sobre la tabla salarial del año dos mil trece, quedando establecidas las retribuciones correspondientes, por categorías profesionales y para todo el año de 2016, de acuerdo con la siguiente:

TABLA SALARIAL

REMUNERACION MENSUAL





	<u>SALARIO MES</u>	<u>SALARIO AÑO</u>
Jefe de 1ª Dpto. Comercial y/o Administrativo	1.837,59	25.726,26
Jefe de 2ª Dpto. Comercial y/o Administrativo	1.761,84	24.665,76
Jefe de Almacén	1.667,04	23.338,56
Comercial	1.613,97	22.595,58
Oficial de 1ª Administrativo	1.394,53	19.523,42
Oficial de 2ª Administrativo	1.260,30	17.644,20
Ordenanza	1.235,23	17.293,22
Auxiliar Administrativo	1.173,79	16.433,06

REMUNERACIÓN DIARIA

	<u>SALARIO DIA</u>	<u>SALARIO AÑO</u>
Chófer de camión	44,52	18.965,52
Chófer de turismo	43,03	18.330,78
Oficial de 1ª	42,61	18.151,86
Oficial de 2ª	41,02	17.474,52
Oficial de 3ª	39,42	16.792,92
Especialista	38,51	16.405,26
Peón	37,80	16.102,80

Las cantidades fijadas en la anterior Tabla Salarial se consideran como sueldos y salarios base, a las que habría que incrementar, en su caso, la antigüedad que le corresponda a cada trabajador.

Artículo 5º

ANTIGÜEDAD

Los premios por antigüedad consistirán en aumentos periódicos por trienios, con un límite máximo de ocho, y se abonarán de conformidad con la siguiente escala:

Primer trienio	06 por ciento.
Segundo trienio	11 por ciento.
Tercer trienio	16 por ciento.
Cuarto trienio	21 por ciento.
Quinto trienio	26 por ciento.





Sexto trienio	31 por ciento.
Séptimo trienio	36 por ciento.
Octavo trienio	41 por ciento.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día primero de enero del año en que se cumpla cada trienio si la fecha de vencimiento es hasta el 30 de junio, y desde el día primero de enero del año siguiente, si es posterior.

El tanto por ciento de los trienios anteriormente relacionados no es acumulable, pues el trienio sucesivo ya incluye la antigüedad anterior.

Artículo 6º

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones extraordinarias a percibir por todo el personal de la Empresa quedan establecidas de la siguiente forma:

Julio	30 días.
Diciembre	30 días.

Estas gratificaciones se harán efectivas calculando su importe sobre los sueldos y salarios de la Tabla Salarial que se fija en el artículo 4º del presente Convenio Colectivo, más la antigüedad correspondiente a cada trabajador, y se prorratearán por semestres naturales.

Artículo 7º

ACCIDENTE DE TRABAJO

Los trabajadores que se encuentren en esta situación de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán, durante los primeros nueve días de la misma, el SETENTA Y CINCO POR CIENTO de la base de cotización relativa a esta contingencia y correspondiente al mes anterior al que se produzca la baja, comenzándose a devengar a partir del día siguiente de haberse producido la misma, siendo a cargo de la Empresa la totalidad del sueldo o salario relativo al día que se produjo el accidente.

A partir del decimo día de baja y hasta tanto dure la misma, los trabajadores en esta situación de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán el CIEN POR CIENTO del sueldo o salario que figura en la Tabla Salarial, más la antigüedad que le corresponda.

Artículo 8º

ENFERMEDAD

Cuando los trabajadores de la Empresa se encuentren en la situación de baja por enfermedad común o accidente no laboral, percibirán su remuneración en la siguiente forma:



- Los tres primeros medios días de la baja, a razón del sueldo o salario indicado en la Tabla Salarial, más la antigüedad que le corresponda. Esta asignación solamente es perceptible una vez al año.
- A partir del cuarto día de la fecha de la baja y hasta el decimoquinto incluido, percibirá diariamente el SESENTA POR CIENTO de la base reguladora correspondiente.
- A partir del decimosexto día a contar desde la fecha de la baja y hasta el 20º día incluido, percibirá diariamente el SETENTA Y CINCO POR CIENTO de la base reguladora.

Artículo 9º

AYUDA POR LARGA ENFERMEDAD

Si las bajas por enfermedad común o accidente no laboral se prolongasen por un período superior a veinte días, a partir del día veintiuno de la fecha de la baja, la Empresa abonará al trabajador en esta situación hasta el CIEN POR CIENTO del sueldo o salario que figura en la Tabla Salarial, más la antigüedad que le corresponda.

En casos excepcionales y siempre según criterio que determinen la Empresa y el Delegado de Personal de la misma, este plazo de indemnización especial podría ser objeto de modificación, acorde con las circunstancias de cada caso.

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Empresa fuesen alteradas las normas de la Seguridad Social en materia de prestaciones por enfermedad común o accidente no laboral, así como por accidente de trabajo o enfermedad profesional, se estará a lo dispuesto en las mismas, manteniéndose, en todo caso, lo indicado en los puntos anteriores sobre ayuda por larga enfermedad o accidente de trabajo.

Artículo 10º

VACACIONES

Las vacaciones a disfrutar por todo el personal de la Empresa serán de TREINTA DIAS NATURALES AL AÑO.

El período de disfrute de estas vacaciones se fijará previamente y de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores de la misma.

Artículo 11º

DIETAS

Los conductores de camiones percibirán por día de salida y en concepto de media dieta, la cantidad de DIECISÉIS EUROS (16,00 €). Así mismo, los comerciales, y por igual concepto que los anteriores, percibirán la cantidad de DIECISÉIS EUROS (16,00 €) por día de salida.



A los comerciales, cuando para el cumplimiento de su misión utilicen vehículo propio, se les abonará la cantidad de DIECINUEVE CENTIMOS DE EURO (0,19 €) por kilómetro recorrido desde el punto de salida de la Empresa hasta su vuelta a la misma después de la realización de su trabajo.

Artículo 12º

AYUDA POR HIJOS MINUSVALIDOS

A los trabajadores de esta Empresa que tengan algún hijo aquejado de minusvalía física o psíquica se les abonará la cantidad de DOCE EUROS CON DOS CENTIMOS mensuales (12,02 €) por cada hijo que se encuentre en esta situación, con independencia de lo que los Organismos Oficiales determinen por este concepto.

La minusvalía se demostrará con la documentación correspondiente al Organismo Oficial que así lo declare.

Artículo 13º

SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ

La Empresa contratará con una Compañía de seguros una póliza de vida e invalidez para todos los trabajadores con contrato indefinido de la misma, por un importe de QUINCE MIL VEINTICINCO EUROS CON TREINTA CENTIMOS (15.025,30 €) para cada uno de ellos y que tendrá un plazo de vigencia de un año, comenzando éste a devengarse a partir del día 2 de abril de 2016, fecha de vencimiento de la póliza anterior.

Esta póliza cubrirá el fallecimiento e invalidez de los asegurados, cualquiera que fuese la causa de los mismos y con las limitaciones indicadas en ella.

El coste íntegro de este seguro correrá a cargo de la EMPRESA, excepto el descuento correspondiente a la Seguridad Social que sea aplicable a cada trabajador según la normativa vigente.

Artículo 14º

JORNADA DE TRABAJO

Se establece una jornada de trabajo de ocho horas diarias efectivas, de Lunes a Viernes, con la excepción de los días señalados como festivos en el Decreto 58/2015 de 17 de septiembre, de la Consejería de Empleo, de la Comunidad de Castilla y León y recogidos en la Resolución de 19 de octubre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2016.

Sin perjuicio de lo anterior y a este respecto, y de conformidad con lo establecido en el Art. 46 del R.D. 2001/83 de 28 de julio, la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid fija como fiestas para la ciudad de Valladolid, los días 13 de mayo y 8 de septiembre de 2016 (B.O.P. Valladolid Nº 9, 13/01/2016).

Todo lo que anteriormente se indica quedará reflejado en el Calendario Laboral que confeccionará la Empresa, para conocimiento de todos los trabajadores de la misma.





En caso de cualquier variación posterior en cuanto a la duración máxima de la jornada de trabajo, se estará a lo dispuesto por las Leyes en este sentido.

Artículo 15º

HORAS EXTRAORDINARIAS

De acuerdo siempre con lo que indique la Ley en este sentido, en cuanto a la no realización de horas extraordinarias, ante la grave situación de paro existente, pero previendo una posible necesidad dentro de la Empresa por motivos verdaderamente necesarios, tales como reparación de posibles siniestros, acumulación de pedidos en época de vacaciones, etc., ambas partes acuerdan la realización de las mismas durante el mínimo tiempo posible e imprescindible y siempre dentro de lo que se establece en este sentido en el Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa se reserva el derecho y los trabajadores lo aceptan, de que en caso de huelgas o situaciones conflictivas, queden cubiertos los servicios necesarios de seguridad y conservación de las instalaciones.

Artículo 16º

ABSORCION Y COMPENSACION

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica de los conceptos retributivos, serán absorbibles, en cómputo anual, con las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo de Empresa.

Artículo 17º

REGIMEN DISCIPLINARIO

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 18º

GRADUACION DE LAS FALTAS

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, en leve, grave y muy grave.

Artículo 19º

FALTAS LEVES

Se consideran como faltas leves, las siguientes:

- 1). De una a tres faltas de puntualidad, sin justificación, cometidas en el período de un mes.



2). No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la razón de su ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3). El abandono de servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave.

4). Pequeños descuidos en la conservación del material.

5). No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6). Falta de aseo o limpieza personal.

7). No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

8). Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 20º

FALTAS GRAVES

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1). Más de tres y menos de seis faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de treinta días.

2). Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días, sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

3). No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad de estos datos se considerará como falta muy grave.

4). Entregarse a juegos, cualesquiera que fueran, dentro de la jornada de trabajo.

5). La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, se podrá considerar como falta muy grave.

6). La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7). La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.





8). Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.

9). La reincidencia en falta leve, excluida la puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la amonestación verbal.

Artículo 21º

FALTAS MUY GRAVES

Se califican como faltas muy graves las siguientes:

- 1). Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- 2). Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos, en un período de un mes.
- 3). El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la misma o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- 4). La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos, realice trabajos de cualquier índole por cuanta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
- 5). La habitual y continua falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- 6). La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
- 7). Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
- 8). La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- 9). Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros o subordinados.
- 10). Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- 11). Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.
- 12). La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- 13). Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- 14). La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza siempre que se cometan en el período de un trimestre y hayan sido sancionadas.





15). Cualquier otra que recoja el Estatuto de los Trabajadores dentro de su regulación en los casos de despido disciplinario, esté o no integrado en las anteriores.

Artículo 22º

RÉGIMEN DE SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas, serán las siguientes:

a). **POR FALTAS LEVES:**

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b). **POR FALTAS GRAVES:**

- Amonestación por escrito.
- Traslado del puesto de trabajo.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c). **POR FALTAS MUY GRAVES:**

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a sesenta días.
- Despido.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron, debiendo la Empresa dar cuenta a los representantes legales de los trabajadores de las sanciones que se impongan por faltas graves y muy graves.

Artículo 23º

PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

Las faltas prescribirán a tenor de la gravedad de las mismas.

- Faltas leves: A los diez días.
- Faltas graves: A los veinte días.
- Faltas muy graves: A los sesenta días,

siempre a partir de la fecha en que la Empresa haya tenido conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberlas cometido.

Artículo 24º

DENUNCIA DEL CONVENIO





El presente Convenio Colectivo de ámbito empresarial será denunciado, por cualquiera de las partes interesadas, con al menos un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, al objeto de poder iniciar las conversaciones para la tramitación de un nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 25º

COMISION PARITARIA

Para la resolución de cuantas dudas puedan surgir entre las partes obligadas en el presente Convenio Colectivo de Empresa, se crea al efecto una Comisión Paritaria, que estará compuesta por los siguientes miembros:

- Por parte de la Empresa, su Director Gerente o persona en quien éste delegue, acompañada por D. José Manuel Arribas, en funciones de Apoderado.
- Por parte de los trabajadores, su Delegado de Personal.

Artículo 26º

INAPLICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PREVISTAS EN EL CONVENIO COLECTIVO.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, 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 misma 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 establecidos en los acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83 del estatuto de los Trabajadores.

DERECHO SUPLETORIO

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo de Empresa, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

De conformidad con todo lo anteriormente expuesto y en virtud de las conversaciones mantenidas entre el Director Gerente de la Empresa “**HIJO DE CIRIACO SANCHEZ, S.A.**”, D. Sergio Cobos de Castro, y el Delegado de Personal de la misma, D. Manuel Valero Garrido, se firma por ambas partes el presente Convenio Colectivo de Empresa en Valladolid a veintidós de enero de dos mil dieciséis.

