



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 13 de agosto de 2014 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de modificación parcial del I Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Siro Briviesca, S.L.U. y tablas salariales para los años 2016/2019.

Visto el texto del Acuerdo de modificación parcial del I Convenio Colectivo de la empresa Siro Briviesca, S.L.U., C.C. 09100102012013 (BOP 1/03/2013), suscrito el día 24 de junio de 2014, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y presentado en el Registro de Convenios Colectivos dependiente de la autoridad laboral de Burgos, por medios electrónicos el día 25 de julio de 2014, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010), Real Decreto 831/95, 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 y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCyL 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 13 de agosto de 2014.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Antonio Corbí Echevarrieta

* * *



ACTA DE APERTURA Y CIERRE DE PERIODO DE CONSULTAS
PARA LA MODIFICACIÓN PARCIAL DEL I CONVENIO COLECTIVO
DE TRABAJO DE SIRO BRIVIESCA, S.L.U.

Asistentes. –

Por la representación de la Empresa:

Mariano Sanz.

Javier Benito.

Luis Sanz.

Milagros Herrero.

Por los trabajadores:

Justo Alonso Agustín (USO).

Rodrigo Trueba Calleja (USO).

Manuel Vaquero Chamorro (USO).

Ana Gómez Crespo (USO).

Isabel Trueba Pérez (USO).

Roberto Alonso Agustín (USO).

Jesús A. Panigo Bernabé (USO).

Alberto Pérez Hueto (UGT).

Teresa Vélez Díez (UGT).

Pedro Pérez Hueto (UGT).

Jorge Orduna Sadava (UGT).

Luis María Bergado Peña (CC.OO.).

Ana I. Barrasa Ortiz (CC.OO.).

Aurelio Gutiérrez Abascal (CC.OO.).

Marcos Marrero Varas (CC.OO.).

Fernando Arnaiz Gómez (CC.OO.).

Félix González González (CC.OO.).

* * *

En Briviesca, a 24 de junio de 2014.

Reunidas las personas arribas relacionadas en su calidad de Comisión de Negociación de la propuesta de modificación parcial del vigente Convenio Colectivo conforme al siguiente:

Orden del día. –

Único: Apertura formal y cierre con acuerdo del periodo de consultas del artículo 41.4, por remisión expresa del artículo 82.3, ambos del Estatuto de los Trabajadores, entre la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores, por el que se modifican



determinados artículos del vigente «I Convenio Colectivo de Trabajo de Siro Briviesca, S.L.», que fue suscrito por las partes, con fecha 21 de enero de 2013, e inscrito en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos a través de medios electrónicos (Orden y resolución del Centro Directivo de 15 de febrero de 2013 y con Código de Convenio número 09100102012013 y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 42, de 1 de marzo de 2013).

Desarrollo de la reunión:

Tras el oportuno periodo de consultas entre las partes, que se ha venido desarrollando en los últimos meses, acerca de la necesidad de modificar determinados artículos del I Convenio de la empresa Siro Briviesca, S.L., las partes negocian formalmente y al amparo de lo establecido en el artículo 41.4, por remisión del 82.3, ambos del Estatuto de los Trabajadores, y alcanzan los siguientes:

ACUERDOS

Primero. – El artículo 3.º del vigente Convenio Colectivo queda redactado conforme al siguiente tenor:

Artículo 3.º – Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de nueve años, entrando en vigor el 1 de enero del año 2011 y finalizando, por tanto, el 31 de diciembre del año 2019. Se da por denunciado a su finalización y durante el periodo de negociación y hasta la firma del nuevo, mantendrán su vigencia las cláusulas normativas del Convenio finalizado.

Para la negociación del futuro Convenio que sustituya al presente, las partes se comprometen a constituir la mesa negociadora antes de pasados treinta días desde la finalización de la vigencia de éste.

Segundo. – El artículo 7.º del vigente Convenio Colectivo queda redactado conforme al siguiente tenor:

Artículo 7.º – Organización del trabajo a turnos.

Para asegurar el servicio al cliente y la cobertura de las necesidades productivas, las partes acuerdan los siguientes sistemas de trabajos a turnos, con la única limitación de la jornada anual y los descansos legalmente establecidos:

Turno 5-2 (3.º turno).

Turno 6-1 (de lunes a sábado).

Funcionamiento turno 5-2 (3.º turno).

La jornada semanal comenzará el lunes a las 6 horas, finalizando a las 6 horas del sábado, en total 5 días efectivos de trabajo. Los turnos serán, en horarios de mañana desde las 6 horas a las 14 horas, de tarde desde las 14 horas a las 22 horas y de noche desde las 22 horas a las 6 horas y la rotación será de mañana y tarde, siendo el turno de noche siempre el mismo; dichos turnos, además, quedarán equilibrados teniendo todos aproximadamente el mismo número de personas.

Se considerarán festivos no recuperables las 14 fiestas marcadas oficialmente al año.



Funcionamiento turno 6-1 (de lunes a sábado).

Se creará un equipo con personal siguiendo los siguientes criterios:

a) Voluntarios.

b) Si no hay personal adscrito voluntario suficiente se completará teniendo en cuenta la fecha de incorporación a la plantilla empezando por los de menor antigüedad en la empresa en cada turno de trabajo.

En caso de adscripción al turno de personal con reducción de jornada, podrán hacerlo siempre y cuando se realice de forma emparejada, de tal forma que completen una jornada completa de 8 horas.

Se pondrá en marcha en función de las necesidades productivas; estas necesidades productivas vendrán dadas y así se informará de ello bien por volúmenes, capacidad de línea y/o fechas de servicio al cliente.

Los turnos de mañana y tarde trabajarán de lunes a sábado, el turno de noche trabajará de las 22 horas del domingo a las 6 horas del sábado, el personal que tenga que adelantar la entrada el domingo será relevado por las personas que entren el lunes en turno de mañana tal y como se realiza ahora los lunes y los días después de festivos.

La empresa notificará de forma específica a los trabajadores/as afectados, e informará de forma general a todos los trabajadores/as en tablón oficial del centro la intención de poner en marcha este turno de trabajo en la línea correspondiente con el suficiente tiempo, 15 días. Así mismo se establece un plazo mínimo de 7 días para comunicar al personal la finalización de dicho turno y la vuelta al turno ordinario de lunes a viernes.

Dicho turno deberá mantenerse en marcha al menos 8 semanas consecutivas desde su inicio.

El personal adscrito a este turno cobrará un plus de turnicidad así como los pluses de sábados o domingos correspondientes en caso de trabajo efectivo en esos días. En caso de no trabajar las 8 semanas, los pluses que se hubieran podido generar en esas semanas se abonarán igualmente.

El personal de dicho turno está incluido dentro del sistema Bolsa de Horas reflejado en el artículo 8 del presente Convenio en las mismas condiciones.

Las rotaciones serán semanales: Turnos A y B: Mañana y tarde; Turno C: Noche; Turno D: Mañana, tarde y noche.

La empresa concederá un descanso de 30 minutos el sexto día de trabajo.

Cabe la posibilidad de que en los festivos incluidos en los calendarios, el personal, de forma individual, pueda solicitar ese día como permiso y recuperarlo otro día. En caso de concederlo, se recuperaría en un día de la semana de descanso y no habría pago del plus festivo. También cabe la posibilidad de que la empresa, por necesidades productivas, no necesite trabajar esos días festivos o algunos de esos días; en este último caso, se recuperaría de forma individual en las semanas de descanso, cubriendo bajas, permisos..., y se abonaría el pago de plus festivo.



Cada vez que se produzca un cambio de turno a lo largo del año se podrían dar desajustes en los saldos horarios de los trabajadores implicados; por ello, a la puesta en marcha de este turno, se informará del respectivo calendario laboral para identificar con suficiente antelación dicho desajuste. Si a 31 de diciembre el cómputo de horas anual fuera a favor del trabajador/a, éstas se compensarán como horas extras; si por el contrario dicho cómputo de horas fuera a favor de la empresa, el saldo quedará a cero.

Se consideran festivos y no recuperables los días: 6 de enero, 1 de mayo, 15 y 16 de agosto, desde las 22 horas del día anterior hasta las 22 horas del día marcado como festivo. Además también tendrán dicha consideración los turnos comprendidos entre las 14 horas de los días 24 y 31 de diciembre hasta las 22 horas de los días 25 de diciembre y 1 de enero respectivamente (32 horas continuadas inhábiles en cada uno de los días).

Los periodos y las fechas de disfrute de las vacaciones serán los establecidos en el calendario laboral de cada año.

Equiparación de todos los turnos.

Si a fecha 31-12-14 los turnos de mañana, tarde y noche no se encontraren equiparados entre sí, se procederá a equiparlos siguiendo el siguiente criterio:

1) Voluntarios.

2) Aquellos que por orden de entrada se hayan incorporado a la empresa los últimos.

Se efectuará con arreglo a dos rotaciones, conforme a los criterios anteriormente descritos, rotando una semana de mañana, seguida de una semana de tarde, seguida de dos semanas de noche, y vuelta a empezar el ciclo, con las salvedades de las adaptaciones de jornada por motivos de salud y las reducciones de jornada por guarda legal.

Si una vez equiparados los tres turnos volvieran a darse situaciones de desequilibrios (cambios de turno por conciliación, desvinculación de algún trabajador...) en 4 o más personas, se reubicaría a la última persona incorporada en el turno con exceso de personal en aquel turno con menor personal.

Alcanzado el equilibrio, las nuevas contrataciones no lo romperán. Las nuevas personas contratadas pasarán al turno que estaba descompensado, permitiendo así que las personas cambiadas retornen a su turno de origen.

Tercero. – El artículo 8.º del vigente Convenio Colectivo queda redactado conforme al siguiente tenor:

Artículo 8.º – Distribución irregular de la jornada: Bolsa de Horas.

Este acuerdo sustituye a cualquier otro que la legalidad vigente marque o pudiera marcar sobre Bolsa de Horas o distribución irregular de la jornada.

Este acuerdo afecta a todo el personal sujeto a este Convenio con excepción hecha de:

– Personal con reducción de jornada por guarda legal (ET artículo 37.5 y 6).



– Personal que por prescripción médica tenga inhabilitado algún turno; este personal quedará excluido para ese/esos turno/s concreto/s del ámbito de aplicación, estará adscrito a la Bolsa de Horas con el fin de llegar donde no llegan los turnos y/o adaptar éstos a las necesidades productivas.

La Bolsa de Horas se define en los siguientes términos:

a) Disposición de 11 días de convocatoria de flexibilidad por persona y año.

b) Cada hora utilizada se compensará según Anexo I.

c) La convocatoria/desconvocatoria se realizará sobre jornadas completas, procurando que la desconvocatoria coincida con un día anterior o posterior a un día de descanso de turno.

d) La convocatoria/desconvocatoria se podrá hacer de forma parcial sobre el personal de turno.

e) El computo de la BH se realizará de forma mensual, y se liquidará mes a mes atendiendo al saldo de cada persona.

f) Saldo a favor de empresa (SFE): Es aquel que resulta de desconvocar a un trabajador/a.

g) Saldo a favor del trabajador/a (SFT): Es aquel que resulta de convocar a un trabajador/a sin haber saldo previo en su cuenta en concepto de SFE.

h) Convocatoria (se acude a trabajar):

1. Sin SFE (es decir, sin desconvocatoria previa, o con saldo agotado): Las horas de dicha convocatoria se compensarán con descanso, a elección su disfrute del trabajador y se solicitarán bajo los mismos criterios que se indican en el artículo 17 horas extraordinarias, en la misma proporción que si de hora extra se tratara.

2. Con SFE (es decir, con desconvocatoria previa): Las horas de dicha convocatoria se abonarán en función del tiempo de preaviso, tal y como indica el Anexo I.

3. Los responsables de producción confirmarán y comunicarán con la mayor antelación posible y siempre con un mínimo de 24 horas siempre y cuando haya SFE y de 48 si no hay SFE la jornada prevista que se va a realizar. Este preaviso se entiende realizado en tiempo siempre y cuando se haga a lo largo del turno anterior trabajado a aquel en que se convoca o desconvoca. (Ej.: En el preaviso de 24 horas convocamos durante el turno de mañana, mínimo a las 12 horas, para venir o no venir al día siguiente en cualquier turno). Por tanto no será obligatoria la asistencia en aquellas convocatorias realizadas fuera de los plazos marcados: Después de las 12 horas del viernes con SFE ni después del jueves a las 12 horas sin SFE.

4. Se podrá convocar en sábado siempre que:

– Esa línea haya trabajado los 15 turnos de la semana.

– Aun no trabajando los 15 turnos de la semana se produzcan modificaciones en la planificación que obliguen a trabajar en sábado para poder cumplir con las fechas de carga.



5. No se podrá convocar en periodo marcado como vacaciones del trabajador/a ni festivos o puentes.

6. No se podrá convocar en más de 6 ocasiones al año en domingo y/o 2 días al mes.

7. El personal del turno 6.1 no podrá ser convocado en aquellos festivos que coincidan por calendario dentro de su semana de descanso

8. Para realizar cualquier convocatoria es indispensable respetar los descansos legales establecidos.

9. La persona convocada (siempre que informe con la suficiente antelación, entendiéndose como tal las 24 horas siguientes a la convocatoria) tiene la potestad de no asistir a la convocatoria realizada por la empresa sea cual sea la causa un máximo de 2 ocasiones en el año natural, teniendo en cuenta:

– Para evitar descubiertos en el servicio al menos una de las personas que puedan ocupar cada uno de los puestos convocados tendrá que asistir a la convocatoria; de no darse esta circunstancia la persona que tenga mayor SFE no podrá negarse.

– De no poderse recuperar en el año natural estos días y por tanto finalizando esta persona con SFE, la empresa no tendrá para su recuperación límite alguno en tiempo ni se podrá plantear una nueva no asistencia, salvo que estos días por decisión de la persona empleada se liquiden a fin de año.

10. No se podrá convocar dos días seguidos al personal adscrito al turno 5.2 (de lunes a viernes).

11. La convocatoria para trabajar un sábado tendrá que ser en el turno en el que se venía realizando esa semana, y si la convocatoria es en domingo tendrá que ser en el turno correspondiente a la semana entrante.

12. El personal adscrito al turno 6.1 (de lunes a sábado) sólo podrá ser convocado en su semana de descanso a través de Bolsa de Horas un máximo de cuatro semanas al año, con un máximo de dos días por semana, y máximo total de siete días.

i) Desconvocatoria (no se acude a trabajar): No procederá compensación ni descuento económico alguno por la no prestación efectiva del trabajo en la jornada prevista. Los responsables de producción confirmarán y comunicarán con la mayor antelación posible y siempre con un mínimo de 24 horas. Este preaviso se entiende realizado en tiempo siempre y cuando se haga a lo largo del turno anterior trabajado a aquel en que se convoca o desconvoca. (Ej.: En el preaviso de 24 horas desconvocamos durante el turno de mañana, mínimo a las 12 horas).

j) Las compensaciones económicas indicadas en el Anexo I serán compatibles con los pluses que por la naturaleza de la jornada de trabajo convocada sean de aplicación: Pluses de sábado, domingo, festivo y/o nocturno.

k) Tanto la convocatoria como la desconvocatoria deberá quedar registrada por escrito, en un Anexo preparado ad hoc, independientemente de cómo se comunique.



l) Cómputo a final de año: Si existiera SFE al finalizar el año, éste podrá ser recuperado durante los tres primeros meses del año natural siguiente minorado en un 50%, siempre que la convocatoria provenga de los últimos doce meses.

Para garantizar el buen funcionamiento de este sistema de flexibilidad, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá con periodicidad bimestral durante la vigencia del Convenio con objetivo de hacer seguimiento de la Bolsa de Horas y analizar y asegurar un uso correcto y equitativo de la misma.

Ejemplos de BH:

Ejemplo 1	
	ene-13
Desconvocatoria 11/01/2013	-8
Convocatoria 22/01/2013 (sábado y con 5 días de preaviso)	8
Saldo en horas	0
Consumo de Bolsa de Horas	8
Pago en nómina a fin de mes	$(8h * 4,50 \text{ €}) + 45 \text{ €}$ = 81 €

Ejemplo 2		
	ene-13	feb-13
Desconvocatoria 11/01/2013	-8	
Convocatoria 02/02/2012 (sábado y con 2 días de preaviso)		8
Saldo en horas	-8	0
Consumo de Bolsa de horas		8
Pago en nómina a fin de mes	0 €	$(8h * 6,50 \text{ €}) + 45 \text{ €}$ = 97 €



Ejemplo 3	
Convocatoria 02/02/2012 (sábado y con 2 días de preaviso)	ene-13 8
Saldo en horas	0
Consumo de Bolsa de Horas	8
Pago en nómina	(8h a compensar con descanso a valor H Extra)+ 45 €

Ejemplos de plazos en convocatorias:

Para la aplicación de la compensación por preaviso marcado en las tablas marcadas en el Anexo I el criterio será el siguiente para convocar en sábado o en domingo:

1. Se aplicará 24 horas cuando la convocatoria se haga entre las 12 horas del jueves y las 12 horas del viernes.
2. Se entenderá 2 días cuando la convocatoria se haga entre las 12 horas del miércoles y las 12 horas del jueves.
3. Se entenderá 3-4 días cuando la convocatoria se haga entre las 12 horas del lunes y las 12 horas del miércoles.
4. Se entenderá más de 4 días cuando la convocatoria se haga antes de las 12 horas del lunes de la semana de prestación de servicio.

Cuarto. – El artículo 10.º del vigente Convenio Colectivo queda redactado conforme al siguiente tenor:

Artículo 10.º – Salarios.

Se establece el siguiente criterio de incremento salarial anual aplicable a todos los conceptos recogidos en el Anexo I, así como para el Complemento Personal que cada trabajador/a pudiese tener reconocido a título individual salvo aquellos para los que ya viene establecido en el presente articulado, un valor fijado para cada año de vigencia del presente Convenio.

Entendiendo que la mejora de la productividad interna es una herramienta básica para la mejora de la competitividad externa y garantizar la sostenibilidad del centro, se vincula el incremento salarial anual para los años 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019 a la mejora de la productividad mediante el cumplimiento de los objetivos vinculado a la



mejora en el consumo de MOD y de materiales (materias primas y envases y embalajes). El objetivo anual que para cada año se fije será comunicado a los RLT's.

Tabla de incrementos:

Años	Incremento fijo	Incremento variable (1)
2011	2,00%	0%
2012	2,00%	0%
2013	2,00%	0%
2014	1,50%	0,50%
2015	1,50%	0,50%
2016	1,50 %	0,50 %
2017	1,50 %	0,50 %
2018	1,50 %	0,50 %
2019	1,50 %	0,50 %

(1) Objetivo anual = mejora consumo MOD + mejora consumo materiales

Consecución Objetivo Anual Planta	% Δ (*)	% Δ (**)
100 %	70%	0,35%
101 %	80%	0,40%
102 %	90%	0,45%
103 %	100%	0,50%

(*) Porcentajes de cumplimiento sobre el 0,5% de variable

(**) Porcentajes no acumulables entre sí

Los trabajadores/as eventuales cuyo contrato de trabajo haya concluido con anterioridad a la firma del presente Convenio tendrán derecho a percibir los atrasos salariales que les correspondan.

Se anexan las tablas salariales 2016, 2017, 2018 y 2019.



Quinto. – El artículo 17.º del vigente Convenio Colectivo queda redactado conforme al siguiente tenor:

Artículo 17.º – Horas extraordinarias.

La empresa tenderá a reducir al máximo la realización de horas extraordinarias, diferenciando éstas en:

1. Fuerza mayor, que son las exigidas para la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes como la reparación de máquinas cuando la producción quedara paralizada por la avería de las mismas, así como en los casos de riesgo de pérdida de materias primas o para la terminación de tareas de almacenamiento, así como la carga y descarga de productos perecederos, en todos los casos por causas extraordinarias, no habituales, siendo las mismas de obligada realización.

2. Estructurales, que son las que tengan su causa en periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza perecedera de las materias que se tratan siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. Serán de libre aceptación por el trabajador/a y su límite será el legalmente fijado en cada momento.

En cualquiera de los dos casos anteriores las horas extraordinarias realizadas serán compensadas con tiempo de descanso agrupándose en jornadas completas siempre que el trabajador/a tenga acumuladas horas suficientes para cubrir dicho periodo mínimo. Estas jornadas completas serán descansadas en lunes o viernes salvo que el trabajador/a prefiera otro día de la semana. El procedimiento y criterios para el disfrute de las mismas son los siguientes:

1. – Realizar la solicitud por escrito.
2. – La preferencia se establecerá en función de la fecha de solicitud.
3. – Su concesión estará limitada a un 35% de ausencias totales (bajas, permisos retribuidos...) por puestos claves totales del turno.
4. – Si cumplidos los criterios anteriores la empresa deniega la petición, el trabajador tendrá derecho a un día compensatorio adicional.
5. – La contestación a esta solicitud por escrito se realizará en las siguientes 24 horas desde la presentación de la misma.

Las horas sobrantes que no completen una jornada serán retribuidas económicamente o se podrán acumular hasta completar periodos de jornadas completas a petición del trabajador a lo largo del año.

Cada hora extraordinaria por fuerza mayor será compensada con una hora y veinte minutos de descanso y caso de ser compensada económicamente su valor se obtendrá aplicando la siguiente fórmula:

$$((\text{Salario base} \times 365 \times 1,06): \text{jornada anual}) \times 1,75$$



Cada hora extraordinaria estructural será compensada con una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso y caso de ser compensada económicamente su valor se obtendrá aplicando la siguiente fórmula:

$$((\text{Salario base} \times 455 \times 1,06 + \text{plus Convenio anual}): \text{jornada anual}) \times 1,75$$

Quando la hora extraordinaria estructural se realice en domingo o festivo, cada hora será compensada con dos horas de descanso.

En cualquier caso, queda excluido de la percepción de las horas extraordinarias el personal de transportes dado que por las peculiaridades de su puesto de trabajo resulta imposible establecer con respecto al mismo un control estricto de la jornada.

Sexto. – El artículo 23.º del vigente Convenio Colectivo queda redactado conforme al siguiente tenor:

Artículo 23.º – Maternidad, lactancia y cuidado de menores o disminuidos.

A) Las ausencias en el trabajo por lactancia, reconocidas en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán ser sustituidas por un permiso retribuido con el salario habitual, de 14 días naturales a disfrutar consecutivamente a las 16 o 18 semanas de baja por maternidad o adopción. Si la trabajadora optase por el disfrute de este permiso deberá comunicarlo a la empresa con siete días de antelación a la finalización del periodo de baja por maternidad.

En el supuesto de que la trabajadora hubiera ejercitado el derecho que se reconoce en el párrafo anterior y posteriormente, dentro de los nueve meses siguientes al parto, hiciera uso del derecho de excedencia regulado en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, de la liquidación salarial que hubiera que practicarle se le deducirían los devengos correspondientes a los 14 días disfrutados.

B) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años y mayor del límite marcado por Ley en el artículo 37.5 del ET, o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción del 50% de la jornada diaria establecida, con la disminución proporcional de su salario. Por razones de organización de la producción, el trabajador/a que se acoja a este derecho lo disfrutará de forma que el tiempo de trabajo coincida con la primera o con la segunda mitad de la jornada ordinaria. Asimismo, el trabajador/a que se acoja a este derecho y estuviese prestando sus servicios en régimen de turnos, lo seguirá haciendo en este mismo régimen. La reducción de jornada solicitada podrá ser diaria o semanal; si es semanal se podrá condensar en días completos, siempre que se llegue a un acuerdo con la empresa.

Si ejerciendo el derecho de reducción de jornada por guarda legal el trabajador o la trabajadora coincidiera con su pareja por el hecho de que ésta estuviera trabajando a turnos en la propia fábrica, podrá tener la opción de repetir turno para evitar la coincidencia con su pareja y de esta forma poder favorecer también en estos casos la conciliación de la vida familiar.

* * *



ANEXO II

Tablas salariales 2016, 2017, 2018 y 2019

TABLA RETRIBUTIVA DE LA EMPRESA "SIRO BRIVIESCA, S.L."
CENTRO DE TRABAJO: BRIVIESCA
AÑO: 2.016 (2%)

	SALARIO BASE 455 DÍAS	PLUS CONVENIO 15 PAGAS	PLUS TRANSP. 12 MESES	PLUS LAVADO 12 MESES	TOTAL AÑO	VALOR TRIENIO DÍA	FUERZA MAYOR	STRUCTURA	FESTIVO
PRODUCCION									
Jefe de Zona	43,15	596,18	69,47	4,98	29.469,35	2,40	16,60	29,58	33,81
Oficial 1ª	41,15	87,95	69,47	4,98	20.935,90	2,31	15,83	21,05	24,06
Oficial 2ª	36,92	79,72	69,47	4,98	18.887,80	2,09	14,20	18,89	21,59
Ayudante	35,24	75,67	69,47	4,98	18.062,65	1,99	13,56	18,03	20,61
Auxiliar	33,36	71,90	69,47	4,98	17.150,70	1,87	12,83	17,07	19,51
SECCION MANTENIMIENTO									
Jefe de Departamento	45,96	94,55	69,47	4,98	22.993,65	2,89	17,68	23,45	26,80
Profesional Oficio 1ª	41,57	88,04	69,47	4,98	20.920,50	2,31	15,99	21,25	24,29
Profesional Oficio 2ª	37,32	79,70	69,47	4,98	18.882,90	2,09	14,36	19,09	21,82
Ayudante Técnico	35,61	75,51	69,47	4,98	18.050,55	1,99	13,70	18,20	20,80
SECCION SOPORTE									
Jefe de Departamento	45,22	94,20	69,47	4,98	22.655,40	2,52	17,40	23,09	26,39
Oficial Administrativo 1ª	41,57	87,98	69,47	4,98	20.919,60	2,31	15,99	21,25	24,29
Oficial Administrativo 2ª	37,32	79,72	69,47	4,98	18.883,20	2,09	14,36	19,09	21,82
Auxiliar Administrativo	35,61	75,59	69,47	4,98	18.051,75	1,99	13,70	18,20	20,80
VALOR COMPLEMENTOS VARIABLES									
Plus Nocturnidad (valor mes)	326,54								
Plus Quebranto Horario (valor hora)	3,83								
Plus Arranque Domingo (valor hora)	9,23								
Plus Mantenimiento (valor mes)	197,94								
Plus Sábado	50,68								
Plus Domingo	57,30								
Plus Festividad	67,56								
Plus Turnicidad anual	602,76								
					DIETAS				
					Almuerzo	5,39			
					Comida o cena	14,09			
					Camia y desayuno	20,56			
					Gastos varios por día	2,16			

COMPENSACION BOLSA DE HORAS

PREAVISO	Más de 4 días	3 ó 4 días	2 días	24 horas
IMPORTE/HORA	4,77	5,83	6,90	1 H.E.

TABLA RETRIBUTIVA DE LA EMPRESA "SIRO BRIVIESCA, S.L."
CENTRO DE TRABAJO: BRIVIESCA
AÑO: 2.017 (2%)

	SALARIO BASE 455 DÍAS	PLUS CONVENIO 15 PAGAS	PLUS TRANSP. 12 MESES	PLUS LAVADO 12 MESES	TOTAL AÑO	VALOR TRIENIO DÍA	FUERZA MAYOR	STRUCTURA	FESTIVO
PRODUCCION									
Jefe de Zona	44,01	608,10	70,86	5,08	30.057,33	2,45	16,93	30,18	34,49
Oficial 1ª	41,97	89,71	70,86	5,08	21.353,28	2,36	16,15	21,47	24,54
Oficial 2ª	37,66	81,31	70,86	5,08	19.266,23	2,13	14,49	19,27	22,02
Ayudante	35,94	77,18	70,86	5,08	18.421,68	2,03	13,83	18,39	21,02
Auxiliar	34,03	73,34	70,86	5,08	17.495,03	1,91	13,09	17,41	19,90
SECCION MANTENIMIENTO									
Jefe de Departamento	46,88	96,44	70,86	5,08	23.453,88	2,95	18,03	23,92	27,34
Profesional Oficio 1ª	42,40	89,80	70,86	5,08	21.338,28	2,36	16,31	21,67	24,77
Profesional Oficio 2ª	38,07	81,29	70,86	5,08	19.262,13	2,13	14,65	19,47	22,25
Ayudante Técnico	36,32	77,02	70,86	5,08	18.410,58	2,03	13,97	18,57	21,22
SECCION SOPORTE									
Jefe de Departamento	46,12	96,08	70,86	5,08	23.106,48	2,57	17,74	23,55	26,91
Oficial Administrativo 1ª	42,40	89,74	70,86	5,08	21.337,38	2,36	16,31	21,67	24,77
Oficial Administrativo 2ª	38,07	81,31	70,86	5,08	19.262,43	2,13	14,65	19,47	22,25
Auxiliar Administrativo	36,32	77,10	70,86	5,08	18.411,78	2,03	13,97	18,57	21,22
VALOR COMPLEMENTOS VARIABLES									
Plus Nocturnidad (valor mes)	333,07								
Plus Quebranto Horario (valor hora)	3,91								
Plus Arranque Domingo (valor hora)	9,41								
Plus Mantenimiento (valor mes)	201,90								
Plus Sábado	51,69								
Plus Domingo	58,45								
Plus Festividad	68,91								
Plus Turnicidad anual	614,82								
					DIETAS				
					Almuerzo	5,50			
					Comida o cena	14,37			
					Camia y desayuno	20,97			
					Gastos varios por día	2,20			

COMPENSACION BOLSA DE HORAS

PREAVISO	Más de 4 días	3 ó 4 días	2 días	24 horas
IMPORTE/HORA	4,87	5,95	7,04	1 H.E.



TABLA RETRIBUTIVA DE LA EMPRESA "SIRO BRIVIESCA, S.L."
CENTRO DE TRABAJO: BRIVIESCA
AÑO: 2.018 (2%)

	SALARIO BASE 455 DÍAS	PLUS CONVENIO 15 PAGAS	PLUS TRANSP. 12 MESES	PLUS LAVADO 12 MESES	TOTAL AÑO	VALOR TRIENIO DÍA	FUERZA MAYOR	STRUCTUR/	FESTIVO
PRODUCCION									
Jefe de Zona	44,89	620,26	72,28	5,18	30.658,37	2,50	17,27	30,78	35,18
Oficial 1ª	42,81	91,50	72,28	5,18	21.780,57	2,41	16,47	21,89	25,02
Oficial 2ª	38,41	82,94	72,28	5,18	19.650,17	2,17	14,78	19,66	22,47
Ayudante	36,66	78,72	72,28	5,18	18.790,62	2,07	14,10	18,75	21,43
Auxiliar	34,71	74,81	72,28	5,18	17.844,72	1,95	13,35	17,76	20,30
SECCION MANTENIMIENTO									
Jefe de Departamento	47,82	98,37	72,28	5,18	23.924,07	3,01	18,40	24,40	27,89
Profesional Oficio 1ª	43,25	91,60	72,28	5,18	21.766,02	2,41	16,64	22,11	25,27
Profesional Oficio 2ª	38,83	82,92	72,28	5,18	19.646,82	2,17	14,94	19,86	22,70
Ayudante Técnico	37,05	78,56	72,28	5,18	18.780,42	2,07	14,25	18,94	21,65
SECCION SOPORTE									
Jefe de Departamento	47,04	98,00	72,28	5,18	23.567,52	2,62	18,10	24,02	27,45
Oficial Administrativo 1ª	43,25	91,53	72,28	5,18	21.764,97	2,41	16,64	22,11	25,27
Oficial Administrativo 2ª	38,83	82,94	72,28	5,18	19.647,12	2,17	14,94	19,86	22,70
Auxiliar Administrativo	37,05	78,64	72,28	5,18	18.781,62	2,07	14,25	18,94	21,65
VALOR COMPLEMENTOS VARIABLES									
Plus Nocturnidad (valor mes)	339,73								
Plus Quebranto Horario (valor hora)	3,99								
Plus Arranque Domingo (valor hora)	9,60								
Plus Mantenimiento (valor mes)	205,94								
Plus Sábado	52,72								
Plus Domingo	59,62								
Plus Festividad	70,29								
Plus Turnicidad anual	627,12								
DIETAS									
Almuerzo					5,61				
Comida o cena					14,66				
Cama y desayuno					21,39				
Gastos varios por día					2,24				

COMPENSACION BOLSA DE HORAS

PREAVISO	Más de 4 días	3 ó 4 días	2 días	24 horas
IMPORTE/HORA	4,97	6,07	7,18	1 H.E.

TABLA RETRIBUTIVA DE LA EMPRESA "SIRO BRIVIESCA, S.L."
CENTRO DE TRABAJO: BRIVIESCA
AÑO: 2.019 (2%)

	SALARIO BASE 455 DÍAS	PLUS CONVENIO 15 PAGAS	PLUS TRANSP. 12 MESES	PLUS LAVADO 12 MESES	TOTAL AÑO	VALOR TRIENIO DÍA	FUERZA MAYOR	STRUCTUR/	FESTIVO
PRODUCCION									
Jefe de Zona	45,79	632,67	73,73	5,28	31.272,62	2,55	17,62	31,40	35,89
Oficial 1ª	43,67	93,33	73,73	5,28	22.217,92	2,46	16,80	22,33	25,52
Oficial 2ª	39,18	84,60	73,73	5,28	20.044,02	2,21	15,07	20,05	22,91
Ayudante	37,39	80,29	73,73	5,28	19.164,92	2,11	14,38	19,13	21,86
Auxiliar	35,40	76,31	73,73	5,28	18.199,77	1,99	13,62	18,11	20,70
SECCION MANTENIMIENTO									
Jefe de Departamento	48,78	100,34	73,73	5,28	24.404,22	3,07	18,77	24,89	28,45
Profesional Oficio 1ª	44,12	93,43	73,73	5,28	22.203,57	2,46	16,97	22,55	25,77
Profesional Oficio 2ª	39,61	84,58	73,73	5,28	20.041,32	2,21	15,24	20,26	23,15
Ayudante Técnico	37,79	80,13	73,73	5,28	19.155,57	2,11	14,54	19,32	22,08
SECCION SOPORTE									
Jefe de Departamento	47,98	99,96	73,73	5,28	24.038,52	2,67	18,46	24,50	28,00
Oficial Administrativo 1ª	44,12	93,36	73,73	5,28	22.202,52	2,46	16,97	22,55	25,77
Oficial Administrativo 2ª	39,61	84,60	73,73	5,28	20.041,62	2,21	15,24	20,26	23,15
Auxiliar Administrativo	37,79	80,21	73,73	5,28	19.156,77	2,11	14,54	19,32	22,08
VALOR COMPLEMENTOS VARIABLES									
Plus Nocturnidad (valor mes)	346,52								
Plus Quebranto Horario (valor hora)	4,07								
Plus Arranque Domingo (valor hora)	9,79								
Plus Mantenimiento (valor mes)	210,06								
Plus Sábado	53,77								
Plus Domingo	60,81								
Plus Festividad	71,70								
Plus Turnicidad anual	639,66								
DIETAS									
Almuerzo					5,72				
Comida o cena					14,95				
Cama y desayuno					21,82				
Gastos varios por día					2,28				

COMPENSACION BOLSA DE HORAS

PREAVISO	Más de 4 días	3 ó 4 días	2 días	24 horas
IMPORTE/HORA	5,07	6,19	7,32	1 H.E.



Disposición adicional. – Naturaleza jurídica del presente acuerdo.

El presente documento es el resultado de la negociación desarrollada por la Dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores al amparo de los artículos 41.4 y 64.5 del Estatuto de los Trabajadores, y constituye la expresión de lo libremente por ellos pactado en virtud de su autonomía colectiva, si bien nace como Acuerdo ya ratificado por las Asambleas de los trabajadores para que alcance ya plena eficacia y fuerza vinculante en el seno de las relaciones laborales de Siro Briviesca, S.L.

Disposición final. – Registro del acuerdo y apoderamiento para la gestión.

El presente Acuerdo Colectivo de Trabajo de ámbito de empresa se comunicará a través de medios electrónicos a la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, a los efectos de registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos (C.C. 09100102012013).

Y para que así conste firman los comparecientes en la representación que ostentan, por duplicado, pero a un solo efecto, la presente modificación del I Convenio Colectivo de Trabajo de Siro Briviesca, S.L.