



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

##### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 15 de febrero de 2013 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Siro Briviesca, S.L. C.C. 09100102012013.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, correspondiente a la empresa Siro Briviesca, S.L. suscrito, de una parte, por la representación de la empresa y de otra, por la representación de los trabajadores, el día 21 de enero de 2013, presentado en esta Oficina Territorial, por medios electrónicos, el día 23 de enero de 2013 y completada toda la documentación con fecha 14 de febrero de 2013, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. 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, en el R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. 12/06/2010), R.D. 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. Burgos, a 15 de febrero de 2013.

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

\* \* \*



#### GRUPO SIRO

En Briviesca, siendo las 11:00 horas del día 21 de enero de 2013, se reúnen la representación de la empresa y de los trabajadores y manifiestan su legitimidad para negociar y, al mismo tiempo, se reconocen interlocutores válidos a los efectos de mantener reuniones inherentes a cuestiones laborales del centro de trabajo indicado.

Orden del día. –

Único: Acuerdo I Convenio Colectivo Siro Briviesca, S.L.

#### DESARROLLO DE LA REUNIÓN

Único: Acuerdo I Convenio Colectivo Siro Briviesca, S.L.

Constituida en fecha 13 de junio de 2011, la Mesa Negociadora ratifica el preacuerdo alcanzado entre los representantes de la empresa y el Comité de Empresa (U.S.O., CC.OO. y U.G.T.), que trata y negocia el conjunto del Convenio Colectivo llegándose al acuerdo del mismo que se adjunta como Anexo I al presente acta y a los acuerdos adicionales al mismo reflejados a continuación:

Primero. – Todos los conceptos económicos pactados en el presente Convenio serán de aplicación desde el 1 de enero de 2011. La liquidación de los atrasos que por dicho motivo puedan generarse se abonará en una única liquidación en febrero de 2013.

Segundo. – Los conceptos no económicos entrarán en vigor a partir del día de la firma del Convenio.

Tercero. – Los conceptos económicos del Convenio, para todo el personal que tenga reducción de jornada, se verán reducidos en la misma proporción que lo sea su jornada anual excepto el plus de transporte y el de lavado.

Cuarto. – Se establece una cláusula de garantía del 100% sobre el incremento variable vinculado a productividad (0,5%) para las tablas salariales 2014 y 2015.

Quinto. – Las ayudas escolares tendrán efecto para los matriculados a partir de agosto de 2012 y éstas se solicitarán antes del 31 de marzo.

Sexto. – La Comisión Paritaria por parte de la representación de los trabajadores durante la vigencia del presente Convenio estará formada por 1 miembro de U.S.O., 1 miembro de CC.OO. y 1 miembro de U.G.T.

#### ACUERDO

A la vista de los acuerdos anteriores y del texto redactado del I Convenio Colectivo de la empresa Siro Briviesca, S.L., las partes negociadoras firman en el presente acto el acuerdo del Convenio Colectivo para su posterior registro y publicación, que se presentará a la Oficina Pública de la Delegación Territorial de Trabajo y Empleo conforme a lo establecido en el artículo 2.1 del R.D. 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos.

Sin nada más que tratar se firma la presente en Briviesca, a 21 de enero de 2013.

\* \* \*



SIRO BRIVIESCA, S.L.

I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

2011-2015

ÍNDICE

- Artículo 1.º – Partes contratantes.
- Artículo 2.º – Ámbito personal.
- Artículo 3.º – Ámbito temporal.
- Artículo 4.º – Compensación y absorción.
- Artículo 5.º – Comisión Paritaria.
- Artículo 6.º – Jornada y descansos.
- Artículo 7.º – Organización del trabajo a turnos.
- Artículo 8.º – Distribución irregular de la jornada: Bolsa de Horas.
- Artículo 9.º – Vacaciones.
- Artículo 10.º – Salarios.
- Artículo 11.º – Plus convenio.
- Artículo 12.º – Plus transporte.
- Artículo 13.º – Plus de nocturnidad y quebranto horario.
- Artículo 14.º – Plus sábado, domingo y festivo.
- Artículo 15.º – Antigüedad.
- Artículo 16.º – Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 17.º – Horas extraordinarias.
- Artículo 18.º – Arranque de jornada en domingo o festivo.
- Artículo 19.º – Plus mantenimiento.
- Artículo 20.º – Nóminas.
- Artículo 21.º – Seguro colectivo de vida.
- Artículo 22.º – Licencias retribuidas.
- Artículo 23.º – Maternidad, lactancia y cuidado de menores o disminuidos.
- Artículo 24.º – Licencias no retribuidas.
- Artículo 25.º – Excedencia voluntaria.
- Artículo 26.º – Prendas de trabajo y plus de lavado.
- Artículo 27.º – Incapacidad temporal.
- Artículo 28.º – Embarazo.
- Artículo 29.º – Revisión médica.



- Artículo 30.º – Jubilación.
- Artículo 31.º – Derechos sindicales.
- Artículo 32.º – Grupos profesionales.
- Artículo 33.º – Empleo y contratación.
- Artículo 34.º – Periodo de prueba.
- Artículo 35.º – Movilidad geográfica.
- Artículo 36.º – Gastos.
- Artículo 37.º – Salud laboral.
- Artículo 38.º – Ayudas a estudios.
- Artículo 39.º – Formación.
- Artículo 40.º – Faltas, sanciones, procedimiento sancionador.
- Artículo 41.º – Plan de igualdad.
- Artículo 42.º – Normativa general.
- Artículo 43.º – Producto.
- Anexo I. – Tablas salariales 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015.

\* \* \*

SIRO BRIVIESCA, S.L.

#### I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

##### Artículo 1.º – *Partes contratantes.*

El presente Convenio se concierta en el marco legislativo vigente sobre contratación colectiva entre la empresa Siro Briviesca, S.L. y la representación legal de los trabajadores de U.S.O., CC.OO. y U.G.T. del centro de trabajo que esta empresa tiene en Briviesca (Burgos). Este Convenio viene a sustituir los acuerdos que en dicho centro de trabajo se han acordado hasta la fecha: El Convenio Colectivo para los años 2005-2007 (cod. 0900991), el Pacto de Eficacia limitada para los años 2008-2010 y otros.

##### Artículo 2.º – *Ámbito personal.*

Este Convenio afecta a todos los trabajadores/as del centro de trabajo que la empresa tiene en el polígono de La Vega en Briviesca (Burgos). Queda expresamente excluido el personal que realice funciones de alta dirección.

##### Artículo 3.º – *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de cinco años, entrando en vigor el 1 de enero del año 2011 y finalizando, por tanto, el 31 de diciembre del año 2015. Se da por denunciado a su finalización y se establece una prórroga de 12 meses de todo su contenido normativo mientras las partes acuerdan un nuevo Convenio.



Para la negociación del futuro Convenio que sustituya al presente, las partes se comprometen a constituir la mesa negociadora antes de pasados 30 días desde la finalización de la vigencia de éste.

Artículo 4.º – *Compensación y absorción.*

Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en este Convenio valoradas en su conjunto compensan y sustituyen a la totalidad de las aplicables en la empresa cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Se respetarán los derechos adquiridos y asimismo las situaciones que con carácter global excedan del Convenio manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 5.º – *Comisión Paritaria.*

Una vez registrado el Convenio se constituirá una Comisión Paritaria que tendrá como función solucionar de forma negociada las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en él.

Esta Comisión Paritaria estará formada por seis miembros: Tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores/as que representarán a la Comisión negociadora del Convenio.

Artículo 6.º – *Jornada y descansos.*

La jornada anual será de 1.768 horas y a partir del 1 de enero del año 2014 será de 1.760 horas de trabajo efectivo en cómputo anual distribuidas según calendario laboral vigente cada año en la empresa. En la jornada continuada, el trabajador/a tendrá derecho a un descanso de 20 minutos que computará como tiempo efectivo de trabajo y se disfrutará en los horarios que marque la dirección de la empresa dentro de los siguientes límites: Turno de mañana, entre las 9 y las 11 horas; turno de tarde, entre las 18 y las 20 horas; turno de noche, entre las 2 y las 3:30 horas.

La empresa elaborará en el mes de noviembre del año anterior los calendarios laborales y de vacaciones ajustándose al cómputo anual de horas y lo pactado en este Convenio, previa consulta a la representación legal de los trabajadores/as y siguiendo los criterios de años anteriores.

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 trabajo a turnos, con la única limitación de la jornada anual y los descansos legalmente establecidos:

Turno 5-2 (3.º turno).

Turno 6-1 (4.º turno).

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 horario de mañana desde las 6 a las 14 horas, de tarde desde las 14 a las 22 horas y de noche desde las 22 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 (4.º turno):

Se creará un equipo con personal voluntario teniendo prioridad los que realizaron este turno 6-1 con anterioridad en caso de apuntarse dentro del mismo plazo, que será formado y trabajará en sistema del cuarto turno en el caso de ser necesario, trabajando de lunes a sábado en las líneas que se necesite en cada momento.

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.

La empresa notificará de forma específica a los trabajadores/as afectados, e informará de forma general a todos los trabajadores/as en el tablón oficial del centro la intención de poner en marcha este turno de trabajo en la línea correspondiente con el suficiente tiempo, 15 días. La jornada semanal comenzará el domingo a las 22 horas, finalizando a las 22 horas del sábado, en total 6 días efectivos de trabajo.

Todos los turnos, además, quedarán equilibrados teniendo todos aproximadamente el mismo número de personas.

La rotación se realizará en los turnos:

Turnos A, B, mañana, tarde.

Turno C, noche.

Turno D, rotativo: Mañana, tarde y noche.

La duración mínima del turno 6-1 una vez puesto en marcha será de 16 semanas.

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

Cabe la posibilidad 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.

El primer lunes de junio comenzarán las vacaciones que serán de cuatro semanas consecutivas y en cuatro periodos; durante este tiempo se trabajara de lunes a viernes. Los dos días restantes de vacaciones se disfrutaran el 24 y 31 de diciembre. A fin de realizar durante el año el número de horas marcadas en Convenio Colectivo, se requerirá al trabajador/a que venga en días marcados inicialmente sin turno asignado hasta completar su jornada anual.



Se consideran festivos y no recuperables los días: 1 de enero, 6 de enero, 1 de mayo, 15 y 16 de agosto y 25 de diciembre, desde las 22 horas del día anterior hasta las 22 horas del día marcado como 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.

Por esta misma situación atípica de comenzar el sistema de turnos ya avanzado el año se pueden dar situaciones complejas en las vacaciones o periodos inicialmente programados sin turno asignado de los trabajadores/as. Si se produjera dicha situación, se valorará cada caso de forma particular dando soluciones particulares, garantizándose, al máximo posible, el periodo vacacional ya pactado.

Se compensarán los sábados, domingos y festivos según tablas del Anexo I.

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.

Todo el personal sujeto a este Convenio con excepción hecha de:

- Personal con reducción de jornada por guarda legal (ET art. 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.
- Personal adscrito al 6-1 mientras éste esté vigente, salvo que dicho turno funcione 12 meses consecutivos.

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 cómputo 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):

– 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 previo aviso de 3 días laborables, en la misma proporción que si de hora extra se tratara.

– 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.

– 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.

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

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

– El personal del 6-1 no podrá ser convocado en aquellos festivos que coincidan por calendario dentro de su semana sin turno asignado.

– El personal del 6-1 solo podrá ser convocado recortando un día la semana de descanso al principio o al final de la misma.

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

– La persona convocada (siempre que informe con la suficiente antelación) 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:

(1) 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.

(2) 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

– No se podrá convocar dos días seguidos.





– 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.

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.

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) Computo a final de año: Si existiera SFE al finalizar el año, éste podrá ser recuperado durante los dos primeros meses del año natural siguiente minorado en un 50%.

Para garantizar el buen funcionamiento de este sistema de flexibilidad, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá con carácter bimensual durante la vigencia del Convenio y cuyo objetivo será realizar un seguimiento de la Bolsa de Horas para analizar y asegurar un uso correcto y equitativo de la misma.

Ejemplos de BH:

Ejemplo 1	
Desconvocatoria 11/01/2013	ene-13 -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	$(8h * 4,50 €) + 45 €$ <b>= 81 €</b>

Ejemplo 2		
Desconvocatoria 11/01/2013	ene-13 -8	feb-13
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 €	$(8h * 6,50 €) + 45 €$ <b>= 97 €</b>



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	<b>(8h a compensar con descanso a valor H Extra)+ 45 €</b>

Ejemplo 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.

Artículo 9.º – *Vacaciones.*

Todo el personal comprendido en este Convenio con una antigüedad mínima de un año en la empresa tiene derecho a un periodo anual de vacaciones retribuidas de treinta días naturales. Los trabajadores con antigüedad inferior a un año generarán un periodo de vacaciones proporcional al tiempo de permanencia en la empresa.

Las vacaciones se fraccionarán en dos periodos. El periodo vacacional de verano, para el cual se garantizan al menos veintiún días naturales consecutivos, se disfrutará en cuatro turnos rotativos a partir del cuarto lunes del mes de junio. El periodo de no verano se disfrutará también en cuatro turnos, uno de los cuales comenzará el lunes siguiente al Domingo de Ramos y los otros tres turnos se disfrutarán entre la primera semana de diciembre y la segunda semana de enero del año siguiente.

Aquellos trabajadores/as que sean matrimonio o legalmente pareja de hecho y que inicialmente no coincidan en su periodo vacacional, podrán, previa solicitud por escrito al departamento de recursos humanos con al menos 30 días de antelación, solicitar el disfrute de dichas vacaciones en los mismos periodos. La empresa valorará en base a las condiciones productivas del momento la concesión o no de dicha coincidencia.

El trabajador/a que se encuentre en situación de I.T. en su periodo de vacaciones acordará con la empresa el disfrute de estas vacaciones en otras fechas distintas.



Cada trabajador/a disfrutará anualmente de, al menos, 2 puentes; en caso de no haber posibilidad de estos serán fines de semana largos que serán fijados en el calendario laboral de cada año.

#### 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 y 2015 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%

(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.

#### Artículo 11.º – Plus convenio.

En las tablas salariales se establece un plus convenio que se percibe quince veces al año: Doce mensualidades, una paga de verano, una paga de Navidad y una paga de beneficios.



Artículo 12.º – *Plus transporte.*

Se establece un plus de transporte y desplazamiento para compensar los gastos de locomoción que origina la circunstancia de que el centro de trabajo se encuentre en un polígono industrial. El valor de este plus se recoge junto a las tablas salariales de cada año y su pago se distribuye entre los 12 meses del año.

Artículo 13.º – *Plus de nocturnidad y quebranto horario.*

Este plus se abonará a los trabajadores/as que hayan prestado sus servicios, durante al menos cuatro horas de su jornada, todos los días hábiles del mes natural de que se trate, entre las 22 y las 6 horas. En otro supuesto el trabajador/a tendrá derecho a percibir este complemento en proporción a las horas efectivamente trabajadas en horario nocturno. En las tablas salariales de cada año se establece el valor mensual del plus de nocturnidad.

Este plus también será abonado durante las vacaciones a todo el personal que durante los 12 meses anteriores haya trabajado en horario nocturno. En caso contrario, en el periodo vacacional se abonará este plus en proporción a las jornadas nocturnas de los doce meses anteriores.

En las tablas salariales de cada año se establece también el valor de un plus de quebranto horario que retribuye cada hora que se adelante la entrada en el turno de mañana. La percepción de este plus no es compatible con la percepción del plus de nocturnidad por el mismo tiempo de trabajo.

Artículo 14.º – *Plus sábado, domingo y festivo.*

El trabajador/a que preste sus servicios en sábado, domingo o en alguna de las 14 jornadas reconocidas como festivos en el calendario laboral tendrá derecho a percibir una compensación adicional por jornada o parte proporcional de trabajo efectivo según se trate de sábado, domingo o festivo; el criterio de devengo será el del día de inicio de su turno de trabajo.

La cuantía de los citados plus sábado, domingo y festivo será común a todos los puestos del presente Convenio y para los periodos indicados en el Anexo I.

Artículo 15.º – *Antigüedad.*

Los trabajadores/as afectados por este Convenio percibirán como premio de antigüedad hasta un máximo de diez trienios. En las tablas salariales adjuntas quedan recogidos los valores diarios del trienio para cada categoría profesional.

Artículo 16.º – *Gratificaciones extraordinarias.*

La empresa abonará a los trabajadores/as tres gratificaciones extraordinarias equivalentes cada una de ellas al importe de 30 días de salario base y plus convenio más la antigüedad: Una paga de verano dentro de la segunda quincena del mes de junio; una paga de Navidad antes del 22 de diciembre y una paga de beneficios prorrateada en las 12 mensualidades del año. Se devenga la paga de verano del 1 de enero al 30 de junio y la de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre del año natural.



Artículo 17.º – *Horas extraordinarias.*

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

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.

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 no siendo posible acumularlas a días de puente o vacaciones. La fecha del disfrute será comunicada con al menos tres días laborables de antelación. 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:

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

Cuando 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.

Artículo 18.º – *Arranque de jornada en domingo o festivo.*

Cada una de las horas realizadas por los trabajadores/as del turno de noche que queden comprendidas dentro de domingo o festivo serán retribuidas con un plus cuyo valor aparece recogido en las tablas salariales de cada año de vigencia del Convenio.



Artículo 19.º – *Plus mantenimiento.*

Los trabajadores/as del Departamento de Mantenimiento, con carácter mensual, incluido el periodo vacacional, percibirán un plus denominado «plus mantenimiento» cuyo importe se recoge en las tablas salariales de cada año. El presente plus tiene como objeto compensar el trabajo realizado en turnos de mañana, tarde y noche, incluida la noche del domingo.

En el presente plus queda incluida cualquier cantidad que pudiera devengarse conforme a lo establecido en el artículo 13 (plus de nocturnidad y quebranto horario) del presente Convenio.

Como contraprestación por el percibo del plus regulado en el presente artículo, los trabajadores/as del Departamento de Mantenimiento trabajarán un máximo de 16 semanas al año en turno de noche de las cuales 8 podrán comenzar en domingo.

Artículo 20.º – *Nóminas.*

Las nóminas se entregarán en horas de trabajo poniendo la empresa todos los medios posibles para que se haga con la máxima discreción. El pago de las mismas se realizará dentro de los tres primeros días del mes siguiente al que correspondan.

Se especificara en las nominas los días u horas abonadas, y el importe diario o en horas de todos los conceptos.

Artículo 21.º – *Seguro colectivo de vida.*

La empresa se obliga a tener concertado un seguro colectivo de accidente, en virtud del cual el trabajador/a que por motivo de cualquier tipo de accidente, laboral o no laboral, quedase en situación de invalidez con una incapacidad permanente absoluta, percibirá la cantidad de 28.000 euros. En caso de fallecimiento por causa de accidente los herederos del trabajador/a o aquellos que hayan sido designados beneficiarios por éste percibirán la cantidad de 20.000 euros.

En ningún caso serán acumulables la indemnización por invalidez y la indemnización por muerte.

Artículo 22.º – *Licencias retribuidas.*

A) Se concederán dos días por el nacimiento de hijo o 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 el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Si el hecho causante del permiso fuera conocido por el trabajador/a durante su jornada laboral, el permiso se computará a partir del momento en que el trabajador/a cese de manera efectiva en la prestación de su servicio.

En caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, el trabajador/a podrá disponer de la licencia de forma alterna siempre y cuando no se cambien días naturales por laborables (contando para estos supuestos a partir del hecho causal) y se justifique que la situación permanece.



Esta licencia en caso de fallecimiento conllevará al menos un día laborable siempre y cuando el hecho causal coincida con día no laborable.

B) Serán retribuidas las horas de ausencia utilizadas para asistir a consulta de médicos especialistas de la Seguridad Social. Así mismo cada trabajador/a dispondrá de hasta 8 horas retribuidas al año para acompañar a médico especialista de la Seguridad Social a familiares de hasta 1.º grado. La duración de estas ausencias, que se comunicarán a la empresa con al menos 48 horas de antelación, será por el tiempo imprescindible de la consulta médica con el margen de tiempo necesario para el desplazamiento, entendiéndose por margen necesario un periodo de tiempo de hasta dos horas antes y una hora y media después de la entrada y salida respectivamente del centro médico o consulta.

Los trabajadores/as que estén en turno de noche podrán incorporarse al trabajo con un retraso de hasta cuatro horas cuando lo necesiten por haber tenido cita con el médico especialista de la Seguridad Social y/o acompañamiento de familiar de 1.º grado, a partir de las 19 horas de ese día, o podrán salir del trabajo con cuatro horas de antelación sobre su horario habitual cuando tengan cita con médico especialista de la Seguridad Social antes de las 15 horas.

Siempre que se disfrute de estos permisos, el trabajador/a deberá entregar a la empresa el justificante que indique la hora de la cita o entrada en la consulta y el tiempo de permanencia u hora de salida, con la firma y sello del facultativo o centro médico que le haya atendido.

C) Cuando el trabajador/a asista a consulta de medicina general de la Seguridad Social y esta sea coincidente con el horario laboral, percibirá la totalidad del salario de ese día cuando al menos haya trabajado la mitad de la jornada.

D) Los trabajadores/as inscritos en centros oficiales para la obtención de un título académico reconocido oficialmente, así como los que opositen para el ingreso en el cuerpo de funcionarios públicos, tendrán derecho a los permisos necesarios por el tiempo imprescindible para asistir a exámenes. Los trabajadores/as del turno de noche podrán disfrutar de este permiso, a su elección, la víspera o el mismo día del examen. Las primeras 20 horas anuales disfrutadas por estos permisos serán íntegramente retribuidas por la empresa.

E) También se tendrá derecho a permiso retribuido el día de la boda de familiar hasta el segundo grado de parentesco cuando ese día sea laborable para el trabajador/a. Los trabajadores/as del turno de noche podrán disfrutar de este permiso, a su elección, la víspera o el mismo día de la boda.

F) El trabajador/a que se jubile con 15 o más años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a un permiso retribuido de un mes a disfrutar en las fechas inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación.

Es obligación del trabajador/a aportar los justificantes correspondientes a las ausencias reguladas en los apartados anteriores. En el supuesto de que se hiciera un uso indebido de estas licencias, dejarían de retribuirse en ese caso concreto y se aplicarían las medidas disciplinarias oportunas por incurrir el trabajador/a en una grave trasgresión de la buena fe contractual.





G) El trabajador/a tendrá derecho al tiempo necesario para la asistencia a las sesiones de rehabilitación prescritas por los servicios médicos de la mutua y hasta 20 horas al año cuando sean prescritas por los servicios médicos de la Seguridad Social y en ambos casos siempre y cuando estas sesiones coincidan con el horario de trabajo.

H) Una jornada al año de permiso adicional para acompañar a médico especialista de la Seguridad Social a pariente de 1.º grado cuando haya que hacer un desplazamiento superior a 300 km (entre ida y vuelta).

I) Para el disfrute de los permisos regulados en este Convenio Colectivo, las parejas de hecho inscritas en los registros existentes al efecto tendrán la consideración de cónyuges. Así mismo, se equipararán las parejas de hecho a los matrimonios en el permiso de 15 días por matrimonio. El permiso se disfrutará en los 15 días inmediatamente posteriores a la fecha de inscripción de la pareja en el registro oficial correspondiente. En el caso de que los mismos miembros de esta pareja contrajesen matrimonio posteriormente, esta nueva situación no daría lugar a licencia por matrimonio.

**GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD**



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 E.T., 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. Así mismo, 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.

Artículo 24.º – *Licencias no retribuidas.*

A) En caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador/a, si el mismo tuviera hijos menores de edad, podrá disfrutar de una licencia sin sueldo ni otra percepción económica con reserva del puesto de trabajo por un periodo no superior a dos meses a contar desde la finalización del permiso retribuido regulado al efecto en el artículo 22.

B) Se establece un día de licencia no retribuida por fallecimiento de pariente de 3.º grado.

C) Asimismo, el trabajador/a podrá disfrutar de licencia no retribuida de hasta 12 meses de duración con reserva del puesto de trabajo para cuidado de familiar hasta segundo grado de parentesco, que por enfermedad necesite la asistencia de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos. Cada trabajador/a no podrá utilizar esta licencia en más de una ocasión dentro de un periodo de tres años.

D) El periodo de excedencia regulado en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores para atender al cuidado de hijo se computará a partir de la fecha de finalización de la baja maternal. Durante los 3 años de excedencia regulados en este artículo del E.T. el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

E) Se establece la posibilidad de una reducción voluntaria de la jornada ordinaria diaria del 50% en las siguientes condiciones:

La solicitud de reducción se realizará con un mínimo de 2 meses de antelación.

La reducción de jornada será para un mínimo de 2 años y un máximo de 5 años. Si desde el inicio no se ha solicitado el máximo, se podrá hacer uso de una prórroga hasta el periodo máximo de los 5 años.

No se podrá hacer uso nuevamente de este derecho hasta pasados 2 años desde la finalización de un anterior periodo de reducción voluntaria de jornada.

Para solicitar esta reducción, el trabajador/a tendrá que tener una antigüedad de al menos 2 años ininterrumpidos de prestación de servicios en la empresa.

Dada la dificultad existente para solapar medias jornadas en el turno de noche, los trabajadores/as de este turno que hagan uso de esta reducción pasarán a prestar servicios en los turnos de día mientras dure la misma.

El tiempo de trabajo coincidirá con la primera o la segunda mitad de la jornada ordinaria a elección del trabajador/a en turnos rotativos de mañana y tarde.



Artículo 25.º – *Excedencia voluntaria.*

Los trabajadores/as incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio podrán acogerse a las excedencias voluntarias establecidas en la legislación vigente comunicándolo por escrito a la empresa con 30 días naturales de antelación a la fecha de inicio de la excedencia, que no podrá tener una duración inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

El número máximo de trabajadores/as en excedencia con derecho a reserva de puesto no podrá ser superior al 2% de la plantilla fija a fecha de la solicitud; si alguna solicitud excede el cupo previsto, se aplicará el criterio de antigüedad de la solicitud y no tendrá derecho a reserva de puesto.

El trabajador/a no podrá usar este derecho para prestar servicios en otra empresa o negocio, ya sea propio o por cuenta ajena que se dedique a la actividad de panadería, bollería, pasta, horno, pastelería, repostería o galletas o cualquier otra actividad que sea desarrollada por alguna de las empresas de Grupo Siro.

La solicitud de reingreso deberá ser comunicada en igual tiempo y forma que la solicitud de excedencia, siendo que en caso de no cumplirse decaerá el derecho del trabajador/a a reincorporarse en la empresa.

Se producirá el reingreso en la empresa, en el caso de que exista un puesto de trabajo de la misma categoría profesional que ostentaba el trabajador/a, aunque sea en sección diferente, siempre que en este caso reúna las características de aptitud profesional para poder desempeñar el mismo.

La empresa podrá ofertar otros puestos de trabajo, de inferior categoría profesional a la que ostentase en el momento de iniciar el periodo de excedencia, que a la fecha de petición de reingreso del trabajador/a se encontrasen vacantes.

Artículo 26.º – *Prendas de trabajo y plus de lavado.*

La empresa entregará a los trabajadores/as un chaleco y sudadera y las demás prendas de trabajo necesarias para cada puesto, que en los departamentos de producción y almacenes consistirán anualmente en tres mandiles, tres trajes de blusa y pantalón, y tres gorros. Las prendas deberán ser nuevas y personales y serán de uso exclusivo en el centro de trabajo. Se tendrá en cuenta el frío o calor en los diferentes puestos y estaciones del año.

Para todos los trabajadores/as que reciban estas prendas de trabajo, se establece un plus extrasalarial anual para su lavado que se fija junto a las tablas salariales de cada año y cuyo pago se distribuirá en los 12 meses del año.

Artículo 27.º – *Incapacidad Temporal.*

Con independencia de la prestación económica que con cargo a la Seguridad Social perciba el trabajador/a en situación de Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo, la empresa abonará un complemento equivalente a la cuantía necesaria para que, sumado a aquella, el trabajador/a alcance la totalidad del salario, incluida la prorrata de pagas extras, que percibía en el momento de accidentarse.



Cuando la Incapacidad Temporal sea consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará en concepto de complemento de las prestaciones de Seguridad Social un 10% de la base reguladora a partir del 21.º día desde la fecha de la baja médica. Este complemento se abonará en los procesos de I.T. que se inicien a partir de la fecha de la firma del Convenio.

Asimismo, cuando la Incapacidad Temporal sea consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, siempre que en el año anterior el índice de absentismo medio de la empresa por esta causa (enfermedad común o accidente no laboral) no hubiera superado el 1,50%, se abonará por la empresa un complemento del 25% del salario incluida la prorrata de pagas extras a partir del día 21.º del periodo de baja. En este caso, dentro de este complemento del 25% quedaría absorbido el complemento del 10% regulado en el apartado anterior.

En los casos de hospitalización de más de 48 horas por causa de Incapacidad Laboral derivada de enfermedad común o accidente no laboral, le será abonado el 100% de su salario durante toda la baja siendo incompatible esta ayuda con la regulada en los dos párrafos anteriores.

El abono de los complementos regulados en este artículo tendrá una duración máxima de 12 meses concluyendo el derecho a su percepción en el momento en que se extinga la relación laboral.

La empresa podrá comprobar por medio de facultativo la evolución de la enfermedad o accidente causa de la baja.

En caso de invalidez permanente parcial, tendrá opción el trabajador/a a ocupar otro puesto de trabajo en el centro.

#### Artículo 28.º – *Embarazo.*

La empresa garantiza a la mujer trabajadora en situación de embarazo el cambio de puesto de trabajo caso de que el servicio médico de empresa lo crea conveniente y exista puesto de trabajo acorde a su grupo profesional; los puestos estarán valorados y serán puestos en conocimiento del CSS.

#### Artículo 29.º – *Revisión médica.*

La empresa garantiza a todos los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo, realizando los reconocimientos que establezca el Servicio de Vigilancia de la Salud conforme a lo dispuesto en cada momento por la normativa legal vigente en prevención de riesgos laborales. Estos reconocimientos se realizarán en horas de trabajo.

Aquellos reconocimientos médicos que no se puedan realizar dentro del horario de trabajo se compensarán en tiempo a razón 1:1, incluyéndose el tiempo de desplazamiento que tomándose como referencia Burgos será de tres horas y media ida y vuelta más las costas del desplazamiento.



Asimismo, se facilitará una revisión médica complementaria más especializada cuando se solicite expresamente por el trabajador/a y de acuerdo con los servicios médicos de la mutua con la que la empresa tenga concertadas las contingencias profesionales.

La empresa podrá exigir a la mutua de trabajo que facilite un informe médico al trabajador/a cuando este lo solicite, en cada visita o accidente tratado.

*Artículo 30.º – Jubilación.*

La empresa aceptará las solicitudes de jubilación parcial presentadas por sus trabajadores/as siempre que la solicitud se realice con 6 meses de antelación a la fecha de la misma y que el trabajador/a cumpla con los criterios establecidos en la normativa legal al respecto.

*Artículo 31.º – Derechos sindicales.*

Se podrán acumular semestralmente las horas sindicales entre alguno o algunos de los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales siempre que pertenezcan a un mismo sindicato y la empresa sea notificada con antelación.

También se podrán acumular en un mismo trabajador/a el crédito horario sindical correspondiente por ser miembro del Comité de Empresa y el crédito horario sindical correspondiente por ser Delegado Sindical.

La dirección de la empresa respetará en cada momento lo que pueda disponer la legislación sobre competencias y atribuciones de las Centrales Sindicales, la constitución de Secciones Sindicales y el nombramiento de Delegados Sindicales.

Las Secciones Sindicales constituidas y que tengan al menos el 10% del total de representantes de los trabajadores/as elegidos en las Elecciones Sindicales celebradas en la empresa, tendrán derecho a compartir el local del Comité de Empresa.

Se establece que, superando la cantidad de 150 trabajadores/as en plantilla, los sindicatos representados en el Comité de Empresa podrán constituir Secciones Sindicales. Los sindicatos comunicarán, por escrito, la constitución de la Sección Sindical y el nombramiento del Delegado Sindical correspondiente conforme la LOLS, que gozará del mismo crédito horario y en los mismos términos que los miembros del Comité de Empresa.

En las reuniones convocadas por la empresa no computarán como crédito horario sindical 4 horas. Al igual que para aquellas visitas previstas para las evaluaciones preventivas de medio ambiente, o las ITSS, así como recibir información sobre los daños producidos para la salud de los trabajadores/as, y el tiempo para la formación.

Si algún trabajador/a es elegido para el desempeño de un cargo público o sindical por el que no esté liberado, éste tendrá derecho a elegir el turno fijo, dentro de los establecidos en el centro de trabajo, que mejor se adapte al desempeño de esta actividad.

*Artículo 32.º – Grupos profesionales.*

La clasificación del personal del Convenio recogida en este artículo es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistos todos los grupos en que se dividen si las necesidades de la empresa no lo requieren. El personal que preste sus servicios en la



empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en uno de los siguientes grupos profesionales:

Estos grupos se subdividen a su vez en subgrupos que se relacionan en las tablas salariales del Anexo I.

A) Producción (Mano de Obra Directa, en adelante MOD): Personal dedicado a los diferentes procesos de elaboración de los productos que se fabrican en la planta. Engloba todo el personal encargado de ejecutar procesos definidos para la elaboración de los productos que se fabriquen en la planta en cada momento, así como del orden, limpieza y mantenimiento básico de los equipos de trabajo o áreas productivas.

Los subgrupos definidos dentro de este grupo profesional son:

- Jefes de Zona.
- Oficial de 1.<sup>a</sup>.
- Oficial de 2.<sup>a</sup>.
- Ayudantes.
- Auxiliares.

B) Apoyo Producción (Mano de Obra Indirecta, en adelante MOI): Engloba a todo el personal encargado de ejecutar tareas definidas en la planta y no directamente adscritos a la elaboración de los productos que se fabriquen en la misma.

Dentro del grupo profesional de Apoyo Producción se definen las siguientes secciones:

1. Sección Mantenimiento. Personal dedicado a las tareas de prevención, mantenimiento y reparación de todo tipo de maquinaria e instalaciones existentes en la planta.

Los subgrupos definidos dentro de este grupo profesional son:

- Jefe Departamento.
- Profesional Oficio 1.<sup>a</sup>.
- Profesional Oficio 2.<sup>a</sup>.
- Ayudante Técnico.

2. Sección Soporte: Personal dedicado a los procesos de gestión integral de calidad (calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales), administración, recepción, recursos humanos, aprovisionador, higiene u otros que, con carácter de estructura de planta, puedan crearse.

Los subgrupos definidos dentro de este grupo profesional son:

- Jefe Departamento.
- Oficial 1.<sup>a</sup>.
- Oficial 2.<sup>a</sup>.
- Auxiliar.

En caso de modificación de las descripciones de puesto de trabajo se tratará en Comisión Paritaria la susceptibilidad de cambio de subgrupo.





Artículo 33.º – *Empleo y contratación.*

Cuando la duración de un contrato sea temporal el trabajador/a siempre percibirá la parte proporcional de salarios correspondiente a los sábados y domingos comprendidos en el periodo de su contrato.

Tendrán preferencia para ocupar puestos con carácter indefinido aquellos que estén vinculados por contratos de fijos discontinuos.

Con independencia de la legislación que en materia de contratación esté vigente en cada momento, la empresa no realizará directamente contratos de trabajo por periodos inferiores a quince días (salvo interinidades). Los contratos temporales deberán corresponderse con una verdadera causalidad.

Las partes llegan a un acuerdo adicional para garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores/as y la viabilidad del centro.

Artículo 34.º – *Periodo de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que no excederá de 6 meses para los técnicos titulados, ni de 2 meses para el resto de los trabajadores/as, salvo para los no cualificados, en cuyo caso el periodo de prueba no podrá exceder de 15 días de trabajo efectivo. En los casos en que el trabajador/a haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa el periodo de prueba que se pacte será nulo.

Artículo 35.º – *Movilidad geográfica.*

En lo referente a traslados y desplazamientos se atenderá a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. En los casos de traslado del centro de trabajo impuesto por la empresa, que implique cambio de residencia habitual, se abonará al trabajador/a afectado en concepto de indemnización la cantidad de 10.000 euros. Se entenderá que existe traslado cuando implique cambio de residencia habitual o cuando la distancia adicional a recorrer por el trabajador/a para ir al centro de trabajo exceda de 50 kilómetros para cada trayecto.

Artículo 36.º – *Gastos.*

Los gastos de manutención y alojamiento ocasionados por los desplazamientos que pueda realizar el trabajador/a por cuenta de la empresa serán sufragados por la misma y se cobrarán mediante nota de gastos.

Prevalecerá el uso de vehículo de alquiler para los desplazamientos que puedan darse; no obstante si el trabajador/a por cualquier circunstancia tuviese que usar su vehículo particular vería compensados los kilómetros realizados a razón de 0,25 euros/km.

Artículo 37.º – *Salud laboral.*

Se velará por el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales reuniéndose el Comité de Seguridad y Salud al menos una vez al mes o excepcionalmente cuando sea requerido por cualquiera de las partes representadas en él. Dentro de las actividades de este Comité se incluirá el estudio e implantación de las rotaciones necesarias para mejorar las condiciones de trabajo en los puestos más duros, siempre y cuando haya acuerdo entre los miembros del Comité de Seguridad y Salud.



**Artículo 38.º – Ayudas a estudios.**

Con carácter general se establece para los trabajadores/as de la empresa e hijos (ya sean naturales o adoptados), siempre que no alcancen los 24 años, que no figuren como trabajadores/as por cuenta ajena de forma no esporádica en esta empresa o en otras y que se encuentren bajo la tutela de sus padres y estudien planes de estudios oficiales del MEC de régimen general, las cantidades que se indican a continuación. En el caso de que la pareja de padres sean trabajadores/as de esta empresa, esta ayuda se hará efectiva solamente en uno de ellos.

<i>Situación</i>	<i>Año 2012</i>
Preescolar e infantil (2 a 6 años)	40 euros
Educación Primaria (6 a 11 años)	52 euros
Educación Secundaria (11 a 16 años)	110 euros
Bachillerato o Ciclo de Grado Medio (16 a 18 años)	163 euros
Ciclo de Grado Superior (18 años y +)	262 euros
Universidad	402 euros

(Las edades sirven de referencia, lo realmente vinculante es el grado de Formación que se cursa).

La empresa abonará la cantidad de 145 euros adicionales en el caso de que los estudios en cuestión se cursen en un centro domiciliado en una localidad distinta a la de la residencia habitual de los padres.

Estas cantidades se actualizarán anualmente en la misma proporción que lo haga el Convenio Colectivo con las revisiones que procedan.

Las cantidades reflejadas en este artículo serán abonadas en el mes de noviembre, una vez que el interesado/a acredite la formalización de la matrícula correspondiente.

Devengarán este derecho los trabajadores/as que durante el curso escolar lleven, al menos, seis meses de alta en la empresa.

**Artículo 39.º – Formación.**

Además de cumplir con las obligaciones legales relativas al plan de formación y a las ayudas que se puedan recibir al respecto, la empresa se compromete a facilitar la formación de los trabajadores/as autorizando los permisos individuales de formación y facilitando en la medida de lo posible el ejercicio de los derechos de adaptación de jornada y cambio de turno por los trabajadores/as estudiantes que lo necesiten.

Si la formación de empresa se desarrolla fuera de la jornada laboral, el asistente disfrutará del tiempo equivalente en descanso y recibirá un incentivo de 8 euros por cada hora.

**Artículo 40.º – Faltas, sanciones, procedimiento sancionador.**

– Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de las empresas reguladas por el presente Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia en: Leves, graves y muy graves.



1. Faltas leves:

Son faltas leves las de puntualidad, las discusiones violentas con los compañeros de trabajo, las faltas de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquiera otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de cinco veces en la entrada al trabajo o si el total de los retrasos totalizan más de treinta minutos al mes.

2. Faltas graves:

Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados, simular la presencia de otro trabajador/a firmando o fichando por él, ausentarse del trabajo sin licencia o permiso dentro de la jornada laboral, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, y en general, las reincidencias en faltas leves dentro del término de dos meses y cuantas sean de características análogas a las enumeradas.

3. Faltas muy graves:

Son faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, los malos tratos de palabra y obra o la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares y a los compañeros de trabajo o subordinados, la violación de secretos de la empresa, la embriaguez habitual, acoso sexual y la reincidencia en faltas graves dentro del término de un año.

– Prescripción de las faltas.

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.

– Sanciones.

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

Faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y haber.

Faltas graves: Suspensión de empleo y haber de dos a cinco días e inhabilitación por plazo inferior a cuatro años para pasar a la categoría superior.

Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por más de quince días hasta sesenta, y despido.

Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito o dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

– Procedimiento sancionador.

Contra las sanciones graves y muy graves que le sean impuestas al trabajador/a, éste tiene derecho a recurrirlas ante los Juzgados de lo Social, previa la conciliación obligatoria ante el organismo correspondiente.



Las sanciones por suspensión de empleo y sueldo se impondrán con reserva del periodo de cumplimiento de las mismas y, en el supuesto de ser recurridas por el trabajador/a ante los Juzgados de lo Social, no se cumplirán hasta que estos dicten sentencia y de acuerdo con los términos de la misma.

Artículo 41.º – *Plan de igualdad.*

Conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y al objeto de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito de la empresa, las partes negociadoras del presente Convenio acuerdan elaborar, para su posterior aplicación, un Plan de Igualdad.

Artículo 42.º – *Normativa general.*

En todo lo no estipulado expresamente en este Convenio se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

Artículo 43.º – *Producto.*

Los productos fabricados por el Grupo podrán ser adquiridos por los trabajadores/as, dentro de las tiendas propias y/o bajo petición con el descuento del 25% que se viene aplicando a los trabajadores/as del Grupo.

\* \* \*



## ANEXO I

## TABLAS SALARIALES 2011, 2012, 2013, 2014 Y 2015

TABLA RETRIBUTIVA DE LA EMPRESA "SIRO BRIVIESCA, S.L."  
CENTRO DE TRABAJO: BRIVIESCA  
AÑO: 2.011 (2%)

	SALARIO BASE 455 DIAS	PLUS CONVENIO 15 PAGAS	PLUS TRANSP. 12 MESES	PLUS LAVADO 12 MESES	TOTAL AÑO	VALOR TRIENIO DIA	FUERZA MAYOR	STRUCTURA	FESTIVO
<b>PRODUCCION</b>									
Jefe de Zona	39,08	539,97	62,92	4,51	26.690,11	2,17	14,97	26,67	30,48
Oficial 1ª	37,26	79,66	62,92	4,51	18.957,36	2,10	14,27	18,97	21,68
Oficial 2ª	33,44	72,22	62,92	4,51	17.107,66	1,89	12,81	17,04	19,47
Ayudante	31,92	68,54	62,92	4,51	16.360,86	1,79	12,22	16,26	18,58
Auxiliar	30,22	65,12	62,92	4,51	15.536,06	1,69	11,57	15,39	17,59
<b>SECCION MANTENIMIENTO</b>									
Jefe de Departamento	41,63	85,64	62,92	4,51	20.827,26	2,62	15,94	20,93	23,92
Profesional Oficio 1ª	37,65	79,74	62,92	4,51	18.947,76	2,10	14,42	18,96	21,67
Profesional Oficio 2ª	33,80	72,20	62,92	4,51	17.102,16	1,89	12,94	17,03	19,46
Ayudante Técnico	32,25	68,39	62,92	4,51	16.347,51	1,79	12,35	16,24	18,56
<b>SECCION SOPORTE</b>									
Jefe de Departamento	40,95	85,31	62,92	4,51	20.516,31	2,27	15,68	20,60	23,54
Oficial Administrativo 1ª	37,65	79,68	62,92	4,51	18.946,86	2,10	14,42	18,96	21,67
Oficial Administrativo 2ª	33,80	72,22	62,92	4,51	17.102,46	1,89	12,94	17,03	19,46
Auxiliar Administrativo	32,25	68,47	62,92	4,51	16.348,71	1,79	12,35	16,24	18,56
<b>VALOR COMPLEMENTOS VARIABLES</b>									
Plus Nocturnidad (valor mes)	295,76								
Plus Quebranto Horario (valor hora)	3,47								
Plus Arranque Domingo (valor hora)	8,36								
Plus Mantenimiento (valor mes)	179,27								
Plus Sábado/Domingo	45,90								
Plus Festividad	61,20								
Plus Turnicidad anual	545,93								
<b>DIETAS</b>									
Almuerzo					4,88				
Comida o cena					12,75				
Camá y desayuno					18,62				
Gastos varios por día					1,96				

TABLA RETRIBUTIVA DE LA EMPRESA "SIRO BRIVIESCA, S.L."  
CENTRO DE TRABAJO: BRIVIESCA  
AÑO: 2.012 (2%)

	SALARIO BASE 455 DIAS	PLUS CONVENIO 15 PAGAS	PLUS TRANSP. 12 MESES	PLUS LAVADO 12 MESES	TOTAL AÑO	VALOR TRIENIO DIA	FUERZA MAYOR	STRUCTURA	FESTIVO
<b>PRODUCCION</b>									
Jefe de Zona	39,86	550,77	64,18	4,60	27.223,21	2,21	15,26	27,21	31,10
Oficial 1ª	38,01	81,25	64,18	4,60	19.338,66	2,14	14,56	19,35	22,11
Oficial 2ª	34,11	73,66	64,18	4,60	17.450,31	1,93	13,06	17,38	19,86
Ayudante	32,56	69,91	64,18	4,60	16.688,81	1,83	12,47	16,58	18,95
Auxiliar	30,82	66,42	64,18	4,60	15.844,76	1,72	11,80	15,70	17,94
<b>SECCION MANTENIMIENTO</b>									
Jefe de Departamento	42,46	87,35	64,18	4,60	21.242,61	2,67	16,26	21,34	24,39
Profesional Oficio 1ª	38,40	81,33	64,18	4,60	19.325,31	2,14	14,71	19,34	22,10
Profesional Oficio 2ª	34,48	73,64	64,18	4,60	17.445,96	1,93	13,20	17,37	19,85
Ayudante Técnico	32,90	69,76	64,18	4,60	16.676,76	1,83	12,60	16,57	18,94
<b>SECCION SOPORTE</b>									
Jefe de Departamento	41,77	87,02	64,18	4,60	20.927,16	2,32	16,00	21,01	24,01
Oficial Administrativo 1ª	38,40	81,27	64,18	4,60	19.324,41	2,14	14,71	19,34	22,10
Oficial Administrativo 2ª	34,48	73,66	64,18	4,60	17.446,26	1,93	13,20	17,37	19,85
Auxiliar Administrativo	32,90	69,84	64,18	4,60	16.677,96	1,83	12,60	16,57	18,94
<b>VALOR COMPLEMENTOS VARIABLES</b>									
Plus Nocturnidad (valor mes)	301,68								
Plus Quebranto Horario (valor hora)	3,54								
Plus Arranque Domingo (valor hora)	8,53								
Plus Mantenimiento (valor mes)	182,86								
Plus Sábado/Domingo	46,82								
Plus Festividad	62,42								
Plus Turnicidad anual	556,85								
<b>DIETAS</b>									
Almuerzo					4,98				
Comida o cena					13,01				
Camá y desayuno					18,99				
Gastos varios por día					2,00				



**TABLA RETRIBUTIVA DE LA EMPRESA "SIRO BRIVIESCA, S.L."**  
CENTRO DE TRABAJO: BRIVIESCA  
AÑO: 2.013 (2%)

PRODUCCION	SALARIO	PLUS	PLUS	PLUS	TOTAL	VALOR	FUERZA	STRUCTURA	FESTIVO
	BASE	CONVENIO	TRANSP.	LAVADO		TRienio			
	455 DIAS	15 PAGAS	12 MESES	12 MESES	AÑO	DIA	MAYOR		
Jefe de Zona	40,66	561,79	65,46	4,69	27.768,95	2,25	15,57	27,75	31,71
Oficial 1ª	38,77	82,88	65,46	4,69	19.725,35	2,18	14,85	19,74	22,56
Oficial 2ª	34,79	75,13	65,46	4,69	17.798,20	1,97	13,32	17,72	20,25
Ayudante	33,21	71,31	65,46	4,69	17.022,00	1,87	12,72	16,91	19,33
Auxiliar	31,44	67,75	65,46	4,69	16.163,25	1,75	12,04	16,02	18,31
<b>SECCION MANTENIMIENTO</b>									
Jefe de Departamento	43,31	89,10	65,46	4,69	21.667,80	2,72	16,59	22,00	25,14
Profesional Oficio 1ª	39,17	82,96	65,46	4,69	19.712,70	2,18	15,00	19,93	22,78
Profesional Oficio 2ª	35,17	75,11	65,46	4,69	17.794,95	1,97	13,47	17,90	20,46
Ayudante Técnico	33,56	71,16	65,46	4,69	17.011,20	1,87	12,85	17,08	19,52
<b>SECCION SOPORTE</b>									
Jefe de Departamento	42,61	88,76	65,46	4,69	21.347,70	2,37	16,32	21,66	24,75
Oficial Administrativo 1ª	39,17	82,90	65,46	4,69	19.711,80	2,18	15,00	19,93	22,78
Oficial Administrativo 2ª	35,17	75,13	65,46	4,69	17.795,25	1,97	13,47	17,91	20,47
Auxiliar Administrativo	33,56	71,24	65,46	4,69	17.012,40	1,87	12,85	17,08	19,52
<b>VALOR COMPLEMENTOS VARIABLES</b>									
Plus Nocturnidad (valor mes)	307,71								
Plus Quebranto Horario (valor hora)	3,61								
Plus Arranque Domingo (valor hora)	8,70								
Plus Mantenimiento (valor mes)	186,52								
Plus Sábado	47,76								
Plus Domingo	54,00								
Plus Festividad	63,67								
Plus Turnicidad anual	567,99								
<b>DIETAS</b>									
Almuerzo					5,08				
Comida o cena					13,27				
Cama y desayuno					19,37				
Gastos varios por día					2,04				

## COMPENSACION BOLSA DE HORAS

PREAVISO	Más de 4 días	3 ó 4 días	2 días	24 horas
IMPORTE/HORA	4,50	5,50	6,50	1 H.E.

**TABLA RETRIBUTIVA DE LA EMPRESA "SIRO BRIVIESCA, S.L."**  
CENTRO DE TRABAJO: BRIVIESCA  
AÑO: 2.014 (2%)

PRODUCCION	SALARIO	PLUS	PLUS	PLUS	TOTAL	VALOR	FUERZA	STRUCTURA	FESTIVO
	BASE	CONVENIO	TRANSP.	LAVADO		TRienio			
	455 DIAS	15 PAGAS	12 MESES	12 MESES	AÑO	DIA	MAYOR		
Jefe de Zona	41,47	573,03	66,77	4,78	28.322,90	2,30	15,95	28,43	32,44
Oficial 1ª	39,55	84,54	66,77	4,78	20.121,95	2,22	15,21	20,23	23,11
Oficial 2ª	35,49	76,63	66,77	4,78	18.156,00	2,01	13,65	18,16	20,71
Ayudante	33,87	72,74	66,77	4,78	17.360,55	1,91	13,03	17,33	19,81
Auxiliar	32,07	69,11	66,77	4,78	16.487,10	1,79	12,34	16,41	18,71
<b>SECCION MANTENIMIENTO</b>									
Jefe de Departamento	44,18	90,88	66,77	4,78	22.102,80	2,77	17,00	22,54	25,71
Profesional Oficio 1ª	39,95	84,62	66,77	4,78	20.105,40	2,22	15,37	20,42	23,31
Profesional Oficio 2ª	35,87	76,61	66,77	4,78	18.149,25	2,01	13,80	18,34	20,91
Ayudante Técnico	34,23	72,58	66,77	4,78	17.350,80	1,91	13,17	17,50	20,01
<b>SECCION SOPORTE</b>									
Jefe de Departamento	43,46	90,54	66,77	4,78	21.773,70	2,42	16,72	22,19	25,31
Oficial Administrativo 1ª	39,95	84,56	66,77	4,78	20.104,50	2,22	15,37	20,42	23,31
Oficial Administrativo 2ª	35,87	76,63	66,77	4,78	18.149,55	2,01	13,80	18,34	20,91
Auxiliar Administrativo	34,23	72,66	66,77	4,78	17.352,00	1,91	13,17	17,50	20,01
<b>VALOR COMPLEMENTOS VARIABLES</b>									
Plus Nocturnidad (valor mes)	313,86								
Plus Quebranto Horario (valor hora)	3,68								
Plus Arranque Domingo (valor hora)	8,87								
Plus Mantenimiento (valor mes)	190,25								
Plus Sábado	48,72								
Plus Domingo	55,08								
Plus Festividad	64,94								
Plus Turnicidad anual	579,35								
<b>DIETAS</b>									
Almuerzo					5,18				
Comida o cena					13,54				
Cama y desayuno					19,76				
Gastos varios por día					2,08				

## COMPENSACION BOLSA DE HORAS

PREAVISO	Más de 4 días	3 ó 4 días	2 días	24 horas
IMPORTE/HORA	4,59	5,61	6,63	1 H.E.



**TABLA RETRIBUTIVA DE LA EMPRESA "SIRO BRIVIESCA, S.L."**  
CENTRO DE TRABAJO: BRIVIESCA  
AÑO: 2.015 (2%)

	<b>SALARIO BASE 455 DIAS</b>	<b>PLUS CONVENIO 15 PAGAS</b>	<b>PLUS TRANSP. 12 MESES</b>	<b>PLUS LAVADO 12 MESES</b>	<b>TOTAL AÑO</b>	<b>VALOR TRIENIO DIA</b>	<b>FUERZA MAYOR</b>	<b>STRUCTURA</b>	<b>FESTIVO</b>
<b>PRODUCCION</b>									
Jefe de Zona	42,30	584,49	68,11	4,88	<b>28.889,73</b>	2,35	16,27	29,00	33,14
Oficial 1ª	40,34	86,23	68,11	4,88	<b>20.524,03</b>	2,26	15,52	20,63	23,58
Oficial 2ª	36,20	78,16	68,11	4,88	<b>18.519,28</b>	2,05	13,93	18,53	21,18
Ayudante	34,55	74,19	68,11	4,88	<b>17.708,98</b>	1,95	13,29	17,68	20,21
Auxiliar	32,71	70,49	68,11	4,88	<b>16.816,28</b>	1,83	12,58	16,74	19,13
<b>SECCION MANTENIMIENTO</b>									
Jefe de Departamento	45,06	92,70	68,11	4,88	<b>22.543,38</b>	2,83	17,33	22,99	26,27
Profesional Oficio 1ª	40,75	86,31	68,11	4,88	<b>20.508,03</b>	2,26	15,68	20,83	23,81
Profesional Oficio 2ª	36,59	78,14	68,11	4,88	<b>18.513,48</b>	2,05	14,08	18,71	21,38
Ayudante Técnico	34,91	74,03	68,11	4,88	<b>17.695,83</b>	1,95	13,43	17,85	20,40
<b>SECCION SOPORTE</b>									
Jefe de Departamento	44,33	92,35	68,11	4,88	<b>22.209,63</b>	2,47	17,05	22,64	25,87
Oficial Administrativo 1ª	40,75	86,25	68,11	4,88	<b>20.507,13</b>	2,26	15,68	20,83	23,81
Oficial Administrativo 2ª	36,59	78,16	68,11	4,88	<b>18.513,78</b>	2,05	14,08	18,71	21,38
Auxiliar Administrativo	34,91	74,11	68,11	4,88	<b>17.697,03</b>	1,95	13,43	17,85	20,40
<b>VALOR COMPLEMENTOS VARIABLES</b>									
Plus Nocturnidad (valor mes)	320,14								
Plus Quebranto Horario (valor hora)	3,75								
Plus Arranque Domingo (valor hora)	9,05								
Plus Mantenimiento (valor mes)	194,06								
Plus Sábado	49,69								
Plus Domingo	56,18								
Plus Festividad	66,24								
Plus Turnicidad anual	590,94								
<b>DIETAS</b>									
Almuerzo					5,28				
Comida o cena					13,81				
Cama y desayuno					20,16				
Gastos varios por día					2,12				

## COMPENSACION BOLSA DE HORAS

PREAVISO	Más de 4 días	3 ó 4 días	2 días	24 horas
IMPORTE/HORA	4,68	5,72	6,76	1 H.E.