

## Administración Autonómica

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

**Convenio o Acuerdo: II Convenio Colectivo Siro Aguilar, S.L.U.**

**Expediente: 34/01/0039/2017**

**Fecha: 23/06/2017**

**Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**

**Código 34100041012011.**

**Visto** el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa **SIRO AGUILAR, SLU**, Código del Convenio Nº 34100041012011, que fue suscrito por la Comisión Negociadora el día 15-06-2017, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden de 12-09-97 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

#### **ACUERDA**

- 1.- Ordenar** la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.- Disponer** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 27 de julio de 2017.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

### **II CONVENIO COLECTIVO “SIRO AGUILAR, S.L.U.” – 2017 – 2019**

#### **SIRO AGUILAR S.L.U. – II CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA**

##### **CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES**

###### **Artículo 1.- Obligatoriedad del Convenio.**

El presente Convenio se concierta en el marco legislativo vigente sobre contratación colectiva entre la Empresa Siro Aguilar S.L.U. y la Representación Legal de los Trabajadores y las Secciones Sindicales de los sindicatos representados en el Comité de Empresa (C.C.O.O. y U.G.T.), que suponen la totalidad de la representación legal existente en la misma.

La regulación contenida en este Convenio, constituye la expresión del acuerdo libremente adoptado en virtud de la autonomía, será de preceptiva observancia en los ámbitos territorial, funcional, personal y temporal pactados.

###### **Artículo 2.- Ámbito de Aplicación.**

Este Convenio afecta a todo el personal de la sociedad Siro Aguilar, S.L.U. Aquel personal sujeto al antiguo convenio colectivo de la Avenida de Ronda nº 36 se regirá por las condiciones de este convenio salvo en lo recogido en el Pacto de Aplicación Limitada.

El personal de Sección Soporte (MOI) y los mandos intermedios contratados por Siro Aguilar, S.L.U., se regirán por el contenido normativo del presente convenio, pero su salario base, pagas extras, retribución variable (objetivos anuales) y complementos salariales serán los de aplicación al personal de Estructura de Grupo Siro en el centro de Venta de Baños 5 (Servicios Centrales).

Este Convenio Colectivo viene a sustituir expresamente la regulación contenida en Convenios Colectivos anteriores.

**Artículo 3.- Vigencia del Convenio.**

Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2017 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2019 de manera automática y sin necesidad de denuncia. En el plazo de un mes desde la finalización de la vigencia se constituirá la Comisión Negociadora del Nuevo Convenio. Durante el período de negociación y hasta la firma del nuevo, mantendrán su vigencia las cláusulas normativas del convenio finalizado.

**Artículo 4.- Compensación y absorción.**

En el caso de que alguna persona, en el momento de entrar en vigor este convenio, tuviera reconocidas condiciones económicas que consideradas en conjunto y cómputo anual resultasen de importe superior a las que corresponde percibir por aplicación de este convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten con carácter estrictamente personal con los incrementos que, de forma general, le reconozca el presente convenio.

**Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.**

Este Convenio Colectivo forma un todo único e indivisible en sus aspectos económicos, por lo que la anulación total o parcial en cualquiera de estos conceptos conllevará la nulidad de la totalidad de los aspectos económicos y la necesidad de renegociarse todos estos en su conjunto.

**Artículo 6.- Comisión Paritaria.**

La Comisión Paritaria estará compuesta por 3 representantes de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio de acuerdo con su representatividad y 3 representantes de la Dirección de la Empresa.

La función de la Comisión Paritaria será solucionar, de forma negociada, las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación de lo establecido en este Convenio.

La Comisión se reunirá por petición de cualquiera de las partes que podrá convocarla mediante escrito que hará llegar a la parte contraria con al menos diez días de antelación a la fecha de la reunión, dicho escrito deberá contener la propuesta de los asuntos a tratar. En caso de que la reunión de la Comisión Paritaria acabase sin acuerdo, se levantará acta que refleje las diferentes posturas y se remitirá copia a la Autoridad Laboral competente para los efectos oportunos.

**Artículo 7.- Normativa de aplicación subsidiaria.**

Para todo lo no regulado en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Texto Refundido por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

**CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO**

**Artículo 8.- Organización del trabajo.**

En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa actuará conforme a las facultades y obligaciones que le otorga la normativa legal y reglamentaria de carácter general, quedando obligada a informar a los Representantes Legales de los Trabajadores de las innovaciones que pretenda implantar.

**Artículo 9.- Jornada laboral.**

La duración de la jornada en cómputo anual durante toda la vigencia del Convenio Colectivo será de 1.760 horas.

La determinación de la jornada anual exigible a cada persona vendrá determinada por los siguientes criterios:

A) PERSONAL INDEFINIDO:

- Si adquirió la condición de indefinido en el año anterior, la jornada anual fijada en el presente artículo para cada uno de los años.
- Si adquiere la condición de indefinido durante el año en curso, el resultado de dividir la jornada anual del presente artículo entre 365 ó 366 según proceda, multiplicado por los días en alta en el año, tanto del contrato fijo, como del eventual precedente si existiese.

B) PERSONAL EVENTUAL:

- Las horas que figuren definidas para su grupo de rotación en el calendario laboral que cada año se fije, entre la fecha de su alta y la de su baja en la Empresa.

Tendrán la consideración de laborables, todos los días del año.

El tiempo de trabajo se computa de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona se encuentre en su puesto de trabajo.

#### **Artículo 10.- Descansos.**

Se establecen los siguientes descansos:

En jornadas diarias entre 6 y 8 horas, la persona tendrá derecho a un descanso retribuido y computable como tiempo de trabajo de 20 minutos.

En jornadas superiores a 8 horas, la persona tendrá derecho a un descanso retribuido y computable como tiempo de trabajo de 50 minutos, repartido en dos periodos durante la jornada.

Los descansos tendrán la siguiente distribución salvo excepciones y siempre que las necesidades productivas no se vieran perjudicadas:

- \* Turno 1º mañana de 9:00 a 11:00 horas.
- \* Turno 2º tarde de 17:30 a 19:30 horas.
- \* Turno 3º noche de 01:00 a 03:00 horas.
- \* Turno 4º - 6º (fin de semana 1) de 09:00 a 11:00 horas y de 13:00 a 15:30 horas.
- \* Turno 5º - 7º (fin de semana 2) de 21:00 a 23:30 horas y de 01:00 a 03:00 horas.

La empresa garantiza el uso normal y adecuado de dos descansos de 5 minutos.

#### **Artículo 11.- Solape.**

El personal que sea Técnico N6 MOD, producto terminado y MMPP y Técnico N4 MTO podrán realizar solapes con el objetivo de transmitir las incidencias del turno.

Se computarán como trabajados 10 minutos por jornada efectiva de trabajo a los efectos de determinar el saldo anual de dicho personal.

La liquidación y cobro se realizará dentro de los variables del mes correspondiente y los descansos en jornadas de 8 ó 12 horas dentro de los cuatro meses siguientes. El personal involucrado podrá elegir o cobro o descanso.

#### **Artículo 12.- Calendario laboral.**

La Empresa y el Comité de Empresa elaborarán cada año el Calendario Laboral y de vacaciones ajustándose al cómputo anual de horas pactado en este Convenio y será expuesto para conocimiento de todo el personal antes del día 30 de noviembre del año anterior.

A efectos informativos, se entiende por Grupo de Trabajo el conjunto de personas que desempeñando el mismo o distintos puestos de trabajo del mismo Grupo Profesional, rotan de forma conjunta dentro de un sistema organizado de turnos de trabajo.

El personal que así lo desee, podrá solicitar la coincidencia o no en el mismo grupo de trabajo de los cónyuges o parejas de hecho. La solicitud deberán realizarla las dos personas.

La Empresa adaptará el trabajo y ajustará los horarios, en la medida de lo posible, a las necesidades de mujeres y hombres de forma que permitan conciliar sus responsabilidades laborales, familiares y sociales.

#### **Artículo 13.- Organización del trabajo a turnos.**

Para asegurar el servicio al cliente y la cobertura de las necesidades productivas, las partes acuerdan para todo el personal incluido en el presente convenio los siguientes sistemas de trabajos a turnos con la única limitación de la jornada anual y los descansos legalmente establecidos.

Todos los sistemas de rotación de turnos descritos en el presente artículo, respetan un descanso ininterrumpido de 12 horas entre jornadas y de 36 horas de descanso semanal dentro de periodos tomados de 7 días en 7 días. No obstante lo anterior, respecto al descanso semanal, podrá disfrutarse el medio día de manera separada del día completo adicionándolo a otro período de día y medio en las cuatro semanas siguientes.

Por una mejor organización de los recursos, el personal podrá estar adscrito a grupos de trabajo en función de la línea de producción o de la similitud de productos o procesos cuyo número y composición (Mapa de Puestos) variará en función del volumen y procesos productivos que en cada momento se den en la planta.

Los sistemas de turnos pactados son:

1. De lunes a domingo, con los descansos legalmente establecidos (sistema vigente a la firma del presente convenio).
2. De lunes a domingo, con un día de descanso fijo y otro rotatorio.

3. De lunes a viernes o cinco días a la semana, ya sea a turnos rotativos, turno central partido o fijo de mañana, tarde o noche, con los descansos legalmente establecidos.
4. De lunes a viernes para el personal sujeto al antiguo Convenio de la Avenida de Ronda nº 36. Turno de trabajo de 8 horas en jornadas de mañana, tarde y noche.

Cualquier otro sistema de turnos aquí no reflejado, Empresa y Representación Legal de los Trabajadores, en adelante RLT, podrán acordarlo en función de las necesidades derivadas de las planificaciones productivas de la planta, siempre con respeto a la legislación aplicable en cada momento.

Las partes pactarán para los sistemas de turnos indicados, sistemas de rotación (mañana – tarde – noche), horarios o secuenciación de la entrada / salida (dentro de un mismo grupo de trabajo, el personal podrá tener diferentes horarios de entrada/salida en función de la secuenciación productiva de los procesos que desarrollen en el centro) distintos a los vigentes a la entrada en vigor del presente convenio.

Se podrá cambiar de un sistema de turno a otro de los pactados e indicados en el presente artículo, preavisando por escrito con quince días naturales de antelación a la fecha efectiva del cambio a todo el personal implicado, comunicándolo previamente y negociándolo con la RLT la forma de puesta en marcha de los nuevos turnos.

El sistema de turnos y rotación para las líneas en funcionamiento en el centro a la entrada en vigor del presente convenio se mantendrá en la situación actual, salvo que las partes acuerden su modificación, total o parcial sin perjuicio de los acuerdos que se alcancen cada año en materia de calendario laboral.

#### **Artículo 14.- Trabajo en Festivos Especiales.**

Los periodos comprendidos entre las 22:00 horas de la víspera y las 22:00 horas de los días 1 de enero, 24 de junio y 25 de diciembre, aunque días laborables como el resto de los del año, no tendrán turno asignado dentro del calendario y sistema de rotación que se pacte.

Mientras se mantenga el sistema de turnos y rotación vigente a la firma del presente convenio se aplicarán los siguientes criterios:

- ✓ Cuando el festivo especial sea sábado, se considerará sujeto a turno especial desde las 22:00 horas del viernes a las 18:00 horas del sábado.
- ✓ Cuando el festivo especial sea domingo, se considerará sujeto a turno especial desde las 18:00 horas del sábado a las 18:00 horas del domingo.
- ✓ Cuando el festivo especial sea lunes, se considerará sujeto a turno especial desde las 18:00 horas del domingo a las 22:00 horas del lunes.

A fin de que, ante situaciones de contingencia, fuese necesario iniciar o finalizar la producción dentro de las horas indicadas como sin turno, para garantizar el servicio al cliente, la Empresa podrá convocar a Turno Especial a los equipos mínimos necesarios para llevar a cabo las tareas asignadas con el siguiente criterio:

1. Lista de personal voluntario, primero del turno al que le hubiese tocado trabajar de haberse aplicado el sistema de rotación, segundo, resto de voluntarios.
2. En caso de que posiciones del Turno Especial convocado no fuesen cubiertas con personal voluntario con autonomía y desempeño eficiente y eficaz de los procesos necesarios, se convocaría con carácter obligatorio, a personal de entre el resto de la plantilla con el criterio de:
  - a) Personal del turno al que le hubiese tocado trabajar de haberse aplicado el sistema de rotación.
  - b) Personal que en la jornada anterior hubiese prestado servicios en la franja horaria del Turno Especial convocado.
  - c) Personal que en la jornada posterior, vaya a prestar servicios en la franja horario del Turno Especial convocado.
  - d) Personal en días sin turno asignado.

La convocatoria de cualquier persona se realizará siempre con respeto a los descansos legalmente establecidos y preavisando con una antelación mínima de 36 horas al inicio del turno especial a los trabajadores afectados y a los RLT.

La retribución fijada para este personal por su asistencia a Turno Especial será la indicada en el artículo correspondiente.

**Artículo 15.- Vacaciones.**

El personal con una antigüedad mínima de un año en la Empresa tiene derecho a un periodo anual de vacaciones retribuidas de treinta días naturales y de veintidós laborables para el personal de Departamentos de Soporte.

El personal con antigüedad inferior a un año disfrutará de un periodo de vacaciones proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa.

El período de devengo de las vacaciones anuales será del 1 de enero al 31 de diciembre.

Las vacaciones se disfrutarán:

- ♦ Para el personal incluido en cualquier grupo de trabajo sujeto a sistemas de rotación, en los períodos fijados en el calendario anual.
- ♦ Para el personal no sujeto a sistema de rotación (departamento Soporte) se estará a lo recogido a lo pactado en calendario.

Podrá disfrutar de vacaciones fuera de los periodos asignados como tales, aquella persona cuyas familias (padres, hijos o cónyuge) residan fuera del territorio nacional. La persona deberá solicitarlo al Departamento de Recursos Humanos antes de febrero del año en que se pretendan disfrutar y confirmar las fechas ciertas al menos 3 meses antes de su disfrute efectivo. Se concederán siguiendo el criterio de antigüedad en la petición y el puesto que ocupen, no pudiendo coincidir dos personas del Grupo de Trabajo para el mismo periodo solicitado.

Cabe la posibilidad, con un preaviso de treinta días y la autorización expresa de RR.HH., de poder disfrutar las vacaciones, por semanas completa, fuera de los periodos marchados en los puntos anteriores.

En el supuesto de que una persona se encuentre en situación de Incapacidad Temporal por cualquier contingencia con anterioridad al inicio de vacaciones fijado en el calendario y sistema de rotación anual y dicha incapacidad temporal persista a la fecha de inicio del periodo asignado de vacaciones, los días de vacaciones fijados que se solapen con la situación de Incapacidad Temporal se tratarán conforme a la Doctrina que sobre esta materia dictamine el Tribunal Supremo o cualquier otra instancia judicial de carácter superior a este, nacional o supranacional. En todo caso, la persona afectada y en situación de incapacidad deberá disfrutarlos una vez que finalice la misma salvo que de manera acordada la empresa y el colaborador/a pacten el disfrute en un periodo distinto.

En lo no previsto de forma específica en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable sobre la materia. La maternidad y paternidad se regirán según lo recogido en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores, restante legislación y jurisprudencia aplicable.

**CAPÍTULO III.- GRUPOS PROFESIONALES Y CLASIFICACIÓN****Artículo 16.- Grupos profesionales.**

El personal afectado por el presente Convenio se distribuye en los siguientes grupos profesionales:

- a) Producción (Mano de Obra Directa, en adelante MOD): 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 y limpieza y mantenimiento básico de los equipos de trabajo o áreas productivas.

Los procesos definidos dentro de este Grupo Profesional son:

- Amasado.
- Chocolatero.
- Formado.
- Horneado.
- Maquinista.
- Robot.
- Envoltura.
- Sala de control.
- Extrusor.
- Ollas.
- Secador.
- Laminado.

De dichos procesos, se derivan labores básicas de planta o de soporte a los mismos.

En el proceso de Maquinista, se diferenciará entre el desempeño autónomo, eficiente y eficaz de todos los procesos y equipos de una línea o de la totalidad de los equipos de envasado de cada área de negocio, considerándose en este último caso, dos procesos a efectos de su nivelación profesional.

- 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.
- 2) Sección Almacén Materias Primas y Producto Terminado. Personal dedicado a las tareas de carga, descarga, coordinación de las entradas de materias primas y salidas de producto terminado de la planta y abastecimiento a producción.
- 3) Sección Soporte. Personal dedicado a los procesos de gestión integral de Calidad (Calidad y Medio Ambiente), Recursos Humanos (Recursos Humanos y PRL), Administración, Recepción, Aprovisionador, Higiene u otros que, con carácter de estructura de planta, puedan crearse.

Se entiende por proceso el conjunto de tareas, actividades o acciones relacionadas entre sí o que forman parte de un todo secuenciado con independencia de las instrucciones técnicas de operación que puedan variarse.

Las personas asignadas a cada Grupo Profesional podrán desempeñar las tareas y funciones de otros puestos distintos al suyo incluidos en el mismo grupo profesional.

En caso de que el personal ejecute tareas de un proceso con carácter ocasional tendrá un tratamiento específico reflejado en el presente Convenio. No corresponderá dicha retribución cuando el desempeño se enmarque en un acuerdo formativo y de promoción según el sistema vigente en la Empresa o se realice entre niveles equivalentes.

#### **Artículo 17.- Puestos y procesos de los Grupos Profesionales.**

Grupo Profesional Producción – MOD, se definen los siguientes puestos:

- Puesto TECNICO MOD N6. Técnicos N5 de MOD con autonomía y desempeño eficiente y eficaz de todos los procesos del Grupo Profesional MOD y que ejercen funciones de control, organización y supervisión del personal sobre un grupo de trabajo.
- Puesto TECNICO MOD N5. Personal con autonomía y desempeño eficiente y eficaz de cuatro de los procesos del Grupo Profesional MOD, además de las tareas del puesto Técnico N4.
- Puesto TECNICO MOD N4. Personal con autonomía y desempeño eficiente y eficaz de tres de los procesos del Grupo Profesional MOD, además de las tareas del puesto Técnico N3.
- Puesto TECNICO MOD N3. Personal con autonomía y desempeño eficiente y eficaz de dos de los procesos del Grupo Profesional MOD, además de las tareas del puesto Técnico N2.
- Puesto TECNICO MOD N2. Personal con autonomía y desempeño eficiente y eficaz de un proceso del Grupo Profesional MOD, además de las tareas del puesto Técnico N1.
- Puesto TECNICO MOD N1. Personal que realiza labores básicas de soporte al resto de procesos y tareas propias de los mismos sin exigencia de la responsabilidad, como medio de aprendizaje y progreso profesional.

Grupo Profesional Apoyo Producción – MOI, se definen los siguientes puestos para cada una de las secciones:

- a) Sección Mantenimiento.
- TECNICO MTO N4.
  - TECNICO MTO N3.
  - TECNICO MTO N2.
  - TECNICO MTO N1.

b) Sección Almacén MMPP y Producto Terminado.

TECNICO AMP N6.  
TECNICO AMP N5.  
TECNICO AMP N4.  
TECNICO AMP N3.  
TECNICO AMP N2.  
TECNICO AMP N1.

c) Sección Soporte.

TECNICO "xxx" N1.  
TECNICO "xxx" N2.  
TECNICO "xxx" N3.

(\*) donde "xxx" corresponde al identificador del departamento o sección al que pertenezca, "CAL" Calidad, "ADM" Administración-Recepción, "RRHH" Recursos Humanos, etc.

La clasificación y progreso de uno a otro nivel estará sujeta a la adquisición de conocimientos, destreza técnica y grado de supervisión que requieran sus tareas.

Se entiende como autonomía y desempeño eficiente y eficaz de un proceso, además de los conocimientos técnicos de cada proceso, el dominio y manejo autónomo de todos los equipos industriales vinculados al proceso reconocido instalados en la planta o que puedan instalarse.

**Artículo 18.- Descripción de Puestos de Trabajo.**

Todos los puestos de trabajo contemplados en el presente convenio y aquellos que pudieran crearse derivados de las necesidades futuras de la planta, tendrán su correspondiente "Descripción de Puesto de Trabajo" (DPT).

El objeto de las DPT es que el personal tenga conocimiento de la información necesaria para el desempeño de su trabajo: misión, funciones, responsabilidades y dependencia jerárquica y funcional.

La elaboración y definición del contenido de las DPT corresponde a la Empresa.

El contenido de las Instrucciones de Proceso, refleja las funciones del puesto en el momento de su elaboración, reservándose la Empresa el derecho a adaptar la descripción de puesto a la evolución del mismo con objeto de su adecuación a las necesidades y circunstancias de cada momento, dando traslado de la revisión a los RLT.

La Empresa procederá a revisar periódicamente las DPT a fin que sean reflejo de los procesos vigentes en la planta, excluyéndose de las revisiones circunstancias coyunturales derivadas de la propia evolución de los procesos o sistemas de trabajo o simples cambios en la instrucción técnica del puesto.

**Artículo 19.- Promoción y Desempeño Temporal de Procesos.**

Se distingue en el presente artículo entre el sistema de formación y promoción para la adquisición de procesos, la regulación del desempeño ocasional de los mismos cuando no los tenga reconocidos el personal en su nivel y la progresión profesional de nuevas incorporaciones.

a) Sistema de formación y promoción.

El objeto del sistema es garantizar el dominio y desempeño excelente de procesos definidos en el presente convenio o de nueva creación y que la Empresa estime como necesarios, de personal que posean los conocimientos y habilidades técnicas y nivel de desempeño requeridos, que permitan su desarrollo y progreso profesional en el sistema de niveles definido.

En procesos de selección o promoción, la primera opción será siempre que sean personas de la Empresa, para lo que se dará prevalencia a la promoción interna, pública o por designación directa de la Empresa (para los puestos entendidos de libre designación o especial confianza).

La Empresa formalizará con la persona seleccionada para la cobertura de la vacante, un acuerdo formativo y de promoción de doce meses de duración con el objeto de alcanzar un nivel excelente de desempeño del proceso que pretende adquirir.

Durante los primeros seis meses, la persona desempeñará las funciones y tareas del proceso al que opta sin que le sea exigible la responsabilidad del mismo. La retribución durante este período será la de su puesto de origen.

Durante los segundos seis meses, la persona desempeñará temporalmente el puesto y proceso al que opta, siéndole completamente exigibles tanto los niveles de conocimiento y desempeño como las responsabilidades. La retribución será la correspondiente al nivel que desempeña temporalmente por el total de procesos que tenga reconocidos, incluido el que desempeña temporalmente.

Durante el período de formación y promoción, la persona será evaluada por sus superiores jerárquicos según el sistema de evaluación vigente en cada momento y determinará la consolidación o no, de la promoción.

b) Desempeño ocasional de procesos.

Las personas en las que concurren las circunstancias de tiempo de permanencia en la Empresa superior a 12 meses y ostenten nivel Técnico N1 o superior, cualquiera que sea su Grupo Profesional, y desempeñen ocasional e interinamente, un proceso distinto a aquellos que tenga reconocidos, percibirán el “Plus de Desempeño Proceso Adicional” por jornada efectiva de desempeño en base al criterio:

$$\text{Valor Plus Jornada} = \frac{(S. Base día \times 425 \text{ del "nivel +1 proceso"}) - (S. Base día \times 425)}{\text{Promedio de jornadas laborales del calendario anual}}$$

Los días de desempeño efectivo de cualquier proceso adicional a los que ya tenga reconocidos la persona, se deducirán del primer período de 6 meses indicado en el apartado anterior en el caso de que se formalice con la persona un acuerdo para la formación y promoción.

c) Nuevas incorporaciones.

El personal que se incorpore a la Empresa con el nivel Técnico N1 de cualquier Grupo Profesional, podrá desempeñar, durante los 6 primeros meses de permanencia, con carácter de conocimiento y evaluación de su desempeño por parte de sus superiores jerárquicos, cualquiera de los procesos definidos para su Grupo Profesional. Si así fuese, y transcurridos los 6 primeros meses, les será de aplicación lo indicado en el apartado b) del presente artículo en materia de devengo del “Plus de Desempeño Proceso Adicional” cuando desempeñen efectivamente procesos no reconocidos en su clasificación profesional.

De cualquier modo, a los efectos de consolidar un proceso que permita su progresión a Técnico N2 de cualquier Grupo Profesional, será necesario que exista la vacante, que lleve al menos 12 meses de permanencia en la Empresa y que supere el correspondiente proceso de formación y promoción del punto a), de cuyo primer período de 6 meses se deducirán los días de desempeño efectivo de cualquier proceso adicional a los que ya tenga reconocidos la persona.

**Artículo 20.- Nueva denominación de puestos.**

A fin de homogeneizar el sistema de clasificación por categorías profesionales preexistente al nuevo sistema de grupos profesionales, puestos y procesos del presente convenio colectivo, quedan sin efecto cualquier denominación no contemplada en el presente convenio.

La Empresa asignará las nuevas denominaciones que correspondan a cada persona en función de los procesos y tareas que en realidad ejerza siempre garantizando las retribuciones que por la anterior clasificación le correspondiesen.

Al objeto de fijar la asignación de puestos se manifiesta expresamente que el mero transcurso del tiempo no es ni causa ni mérito para el cambio de puesto, como tampoco es causa de cambio de puesto dentro del sistema del presente convenio, la modificación o cambio de funciones o tareas en un mismo proceso, sino que éstas deben entenderse como una evolución de las instrucciones técnicas, métodos y herramientas de trabajo, equipos industriales o procesos productivos

**CAPÍTULO IV.- RETRIBUCIONES**

**Artículo 21.- Conceptos Salariales.**

El salario bruto anual de cada puesto de trabajo reflejado en el presente convenio o de aquellos que puedan crearse durante la vigencia del mismo, se compondrá de:

- a) Salario Base.
- b) Pagas Extras.
- c) Complemento Personal (si así se tiene reconocido a título individual).

Se podrá percibir retribución por complementos salariales, cuando concurren las causas específicas y determinadas para ello, por:

- Razón del trabajo realizado.
- Incentivos fijados en el presente convenio.

**Artículo 22.- Salario Base Diario.**

Es la retribución que corresponde a cada uno de los Grupos Profesionales establecidos en el presente Convenio.

**Artículo 23.- Pagas Extras.**

Se establece el abono de 2 pagas anuales de vencimiento periódico superior al mes, denominadas Verano e Invierno y de devengo semestral.

La paga extraordinaria de Verano se devengará del 1 de enero al 30 de junio.

Su abono se efectuará el 15 de julio.

La paga extraordinaria de Invierno se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

Su abono se efectuará en la tercera semana de diciembre.

El valor de cada una de las pagas extras se establece en 32 días de Salario Base y Complemento Personal (si procede). A efectos informativos ver tablas anexas.

Por acuerdo expreso entre RLT y empresa podrá acordarse el prorrateo mensual de las citadas pagas, no pudiéndose llegar en esta materia a acuerdos individuales sino colectivos que tendrán, como mínimo, vigencia anual.

**Artículo 24.- Complemento Personal.**

El citado complemento tendrá un valor reconocido a título individual a cada persona en función de la aplicación que le resulte según de la nueva denominación de puestos.

El valor anual reconocido se dividirá por 429 días y se devengará por día natural.

El presente Complemento Personal tendrá la consideración de compensable y no absorbible.

**Artículo 25.- Plus sábado, domingo o plus festivo.**

En función del sistema de turnos vigente para cada grupo profesional o grupo de trabajo, la persona que preste sus servicios en sábado, domingo o en alguna de las 14 jornadas reconocidos como Festivos en el calendario laboral vigente y que no coincida con las jornadas sujetas a Turno Especial, tendrá derecho a percibir una compensación adicional por jornada o parte proporcional de trabajo efectivo según se trate de sábado, domingo o de festivo.

La cuantía de los citados Plus Sábado, Domingo y Festivo será común a todos los puestos del presente convenio y las cuantías serán las indicadas a continuación para toda la vigencia del convenio:

<b>Concepto</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Plus Sábado	56,10 €	57,22 €	58,37 €
Plus Domingo	61,20 €	62,42 €	63,67 €
Plus Festivo	81,60 €	83,23 €	84,90 €

**Artículo 26.- Plus arranque de jornada.**

Cada una de las horas realizadas por el personal al arrancar las diferentes líneas dependiendo del decalaje de la producción se considerará hora de arranque de jornada y se abonará con el plus recogido en el Anexo I del presente convenio. Estas horas serán a todos los efectos consideradas como horas extras y tendrán carácter de obligatorias siendo realizadas por la persona que actuó la semana anterior en ese puesto.

**Artículo 27.- Nocturnidad.**

No procederá retribución por dicho concepto al estar incluida ésta en el valor del salario base. A efectos informativos, la fórmula aplicada para su cálculo e inclusión en el Salario Base diario del Anexo I ha sido:

$$SB \text{ Día Anexo I} = SB \text{ Día partida} \times (25\% \text{ Nocturnidad} \times 1/3 \text{ jornada anual}) + SB \text{ Día Partida}$$

**Artículo 28.- Plus desempeño Procesos Adicionales.**

Se devengará y percibirá el presente plus en los términos establecidos en el artículo con rúbrica "Promoción y Desempeño Temporal de Procesos". Las cuantías del citado plus por el desempeño del nivel inmediatamente superior, aparecen indicadas en el Anexo I del presente convenio.

En el supuesto de que el desempeño temporal sea de un Técnico N6 de MOD, AMP o Técnico MTO N4, el cálculo se hará sobre la diferencia entre el nivel del sustituto y el del sustituido con la misma fórmula que la indicada en el artículo de referencia.

En el supuesto de que el desempeño temporal sea de un Jefe de Turno de Producción, Mando Intermedio, por parte de un Técnico N6 de MOD, el cálculo se hará sobre la diferencia entre el salario anual del nivel 10 A de las Tablas de Estructura, correspondiente al Jefe de Turno, y el salario anual del Técnico N6 MOD, dividido por las jornadas anuales promedio del calendario vigente.

#### **Artículo 29.- Horas Extraordinarias.**

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la jornada anual pactada en el presente convenio.

No obstante, se abonarán y computarán como horas extraordinarias en el mes correspondiente, las que se realicen como prolongación de la jornada diaria pactada en calendario o aquellas que realicen el personal en períodos sin turno asignado cuando sean convocados expresamente a prestar sus servicios, sin que se trate de turnos de ajuste de calendario, cambios de turno o recuperación de jornada.

Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, serán de obligada realización respetándose los topes máximos anuales establecidos legalmente.

Las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso a razón de dos horas por cada hora trabajada o económicamente de la siguiente manera:

El valor de la hora extra será el resultante de incrementar el valor de la hora ordinaria según se establezca para cada año con el incremento pactado en tablas. Para el año 2017 será del 2,00%.

La persona deberá comunicar a RR.HH. en el momento de la realización, qué opción escoge, entendiéndose que en caso de no manifestar nada, opta por la retribución económica. En caso de optar por el descanso compensado, éste se disfrutará, por jornada completa, a petición de la persona y con confirmación de la empresa, con un preaviso de 7 días naturales en los cuatro meses siguientes a su realización siempre y cuando que no coincidan en una misma jornada dos personas del mismo turno y línea de trabajo.

Las horas extraordinarias, manteniendo el límite legal, siempre serán de carácter voluntario.

#### **Artículo 30.- Turnos Especiales.**

Se percibirá el presente plus por la prestación efectiva de trabajo en alguno de los turnos indicados como tales en el artículo correspondiente.

Los importes por dicha prestación, para toda la vigencia del convenio, serán de la siguiente manera:

<i>Por trabajo efectivo</i>	<i>Cuantía</i>
Igual o inferior a 4 horas	225,00 €
De más de 4 horas y hasta 8 horas	280,00 €
Por más de 8 horas	340,00 €

#### **Artículo 31.- Incentivos anuales.**

Todo el personal dado de alta en Siro Aguilar, S.L.U., a excepción del personal expresamente excluido en el artículo 2 del presente convenio, podrá optar a una retribución variable en función de lo siguiente:

- Porcentaje de absentismo a título individual.
- Calidad.
- Indicador de número de accidentes de trabajo con baja.

Para la percepción de los incentivos del presente artículo deberán darse, además del cumplimiento de los criterios fijados en cada uno, los requisitos de hallarse de alta en el momento fijado para el abono de cada uno de ellos según corresponda y haberlo estado en todo el período fijado para su devengo, en caso de no haberlo estado, lo percibirán de forma proporcional.

Se informará periódicamente de los resultados y evolución de los incentivos en las reuniones trimestrales con la RLT.

- Porcentaje de absentismo que a título individual tenga el personal empleado. La cuantía bruta anual será la establecida al final del presente artículo.

Criterio: absentismo individual según la tabla adjunta de porcentajes sobre la jornada trimestral que le fuese de aplicación, cuyos datos se obtendrán del sistema automático de control de presencia.

<i>% Absentismo Trimestral</i>	<i>% Consecución Incentivo</i>	<i>Horas garantizadas</i>
Entre 0% y 2,74%	100%	12
Entre 2,75% y 3,49%	50%	16
Entre 3,50% y 4,00%	25%	18

El devengo será por trimestres naturales y el abono en el mes siguiente de los respectivos cierres trimestrales, abril, julio y octubre del año en curso y en enero del año siguiente.

No se considerará absentismo a efectos de cálculo del presente incentivo:

1. Vacaciones.
  2. Horas sindicales.
  3. Situaciones de Maternidad y Lactancia, Permiso de Paternidad, Prestación por Riesgo durante el embarazo.
  4. Apartados a), b) c) y h) de Licencias retribuidas.
  5. Elecciones sindicales y legislativas.
  6. Incapacidades Temporales derivadas de Contingencia Profesional.
  7. Horas de ausencia al trabajo por fuerza mayor.
  8. Descanso compensado.
  9. Cambios de turnos entre trabajadores.
- b) Calidad: Indicador de inputs de Calidad recibidos de los productos fabricados en la planta. La cuantía bruta anual será la establecida al final del presente artículo.

Criterio: El objetivo es la reducción de Inputs de Calidad respecto al año anterior según la siguiente tabla:

<i>Reducción s/inputs año N -1</i>	<i>% Consecución Incentivo</i>
< 30%	0%
≥30%	100%

El devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, abono en enero de año siguiente.

- c) Indicador de número de accidentes de trabajo con baja: indicador de número de accidentes con baja de la planta en relación con el objetivo marcado. La cuantía bruta anual será la establecida al final del presente artículo.

Criterio:

<i>Número de accidentes</i>	<i>% Consecución Incentivo</i>
Por debajo o igual del objetivo	100%
Por encima del objetivo	0%

El objetivo anual de número de accidentes que para cada año se fije será comunicado a la RLT.

El devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, abono en enero del año siguiente.

La persona que hallándose de alta el mes de abono no lo hubiesen estado durante todo el periodo de devengo lo percibirá, de cumplir los criterios, de forma proporcional.

Las cuantías de los incentivos anuales para los años de vigencia del presente convenio son:

<i>Incentivo</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>
Absentismo individual	900 €	950 €	1.000 €
Calidad	75 €	75 €	75 €
Número de accidentes	75 €	75 €	75 €
<b>Total</b>	<b>1.050 €</b>	<b>1.100 €</b>	<b>1.150 €</b>

#### Artículo 32.- Política salarial.

Se establecen los siguientes criterios de incremento salarial anual aplicable a todos los conceptos económicos del presente convenio, salvo para los que ya viene establecido un valor fijado para cada año de vigencia o sean excluidos expresamente de incrementos anuales.

Para el año 2017, las Tablas Salariales serán las indicadas en el Anexo I que son las correspondientes a las Tablas Salariales 2016 (BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA Palencia núm. 15, de 3 de febrero de 2017) incrementadas en un 2,00% fijo.

El incremento anual total para el año 2018 y 2019, resultará del sumatorio del porcentaje fijo pactado para cada año y el porcentaje alcanzado del variable según los criterios de consecución indicados.

a) Incremento fijo:

<i>Incremento fijo año</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>
Porcentaje	1,50%	1,50%

b) Incremento variable:

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 hasta un 0,50% – denominado “Variable” – del incremento salarial anual de los años 2018 y 2019, a la mejora de la productividad mediante la consecución del objetivo del indicador O.E.E. que para cada año se fije.

El porcentaje de incremento de la parte variable para los años 2018 y 2019 se determinará en función de los resultados del O.E.E. objetivo establecidos para los años 2017, 2018 y 2019 respectivamente.

Los cálculos de consecución se determinarán conforme a la siguiente tabla, según del año de que se trate y así sucesivamente:

<i>Año 2017-Objetivo</i>	<i>Resultado</i>	<i>% Δ Variable Tabla Salarial año 2018 (% no acumulables)</i>
O.E.E. Objetivo 2017	$\text{Ratio} = \frac{\text{(O.E.E. real cierre 2017)}}{\text{(O.E.E. objetivo 2017)}}$	Ratio > 0,980 y < 1,000 0,10% incremento
		Ratio =1,000 0,30% incremento
		Ratio >1,000 0,50% incremento

El objetivo anual de productividad O.E.E. que para cada año se fije será comunicado a la RLT.

### CAPÍTULO V.- BENEFICIOS SOCIALES

#### Artículo 33.- Seguro Colectivo de Vida.

La Empresa tendrá concertado un seguro colectivo que cubra los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez absoluta e invalidez total cuyo objetivo sea resarcir a la persona en tal circunstancia. Percibirá la cantidad equivalente a una anualidad de salario bruto en el momento del hecho causante.

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

#### Artículo 34.- Licencias y permisos retribuidos.

Previa comunicación y posterior justificación por escrito, la persona tendrá derecho a disfrutar de licencias en los siguientes casos y con la duración que a continuación se indican,

- a) Quince días naturales, por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho y tres días más a cargo del colaborador/a. A mayores la empresa abonará la cantidad de 100 € por cada matrimonio.
- b) Cuatro días naturales por nacimiento o adopción de cada hijo/a contados desde el día del hecho causante.
- c) Cuatro días naturales por fallecimiento o enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización, de primer grado (padres, hijos del trabajador o del cónyuge) y segundo grado (hermanos, abuelos nietos del trabajador o del cónyuge), ampliable a 2 días más si existiera desplazamiento de más de 75 km del centro de trabajo.
- d) dos días naturales por fallecimiento o enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización de tercer grado del colaborador/a o de su cónyuge, ampliable a 2 días más si existiera desplazamiento de más de 75 km del centro de trabajo.
- e) Un día natural por traslado de domicilio habitual.
- f) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público (por ejemplo: sufragio universal o miembro de mesa electoral).
- g) El personal tendrán derecho a disfrutar de los permisos necesarios para que puedan concurrir a exámenes en la jornada de celebración de éstos, siempre que los estudios correspondientes se cursen con regularidad para la obtención de un título académico o profesional oficial así reconocido por el Ministerio de Educación.

La duración de estos permisos será por el tiempo indispensable para la realización del examen. El personal del turno de noche podrá disponer de permiso en las dos últimas horas de su jornada en el día previo del examen.

También cabe la posibilidad, de disponer de un máximo de diez días anuales para la realización de todos los exámenes del año. Cada justificante de examen dará derecho a un permiso máximo de 2 días. La persona podrá elegir previamente entre una opción o la otra. En el caso de optar por la segunda opción, deberá preavisar por escrito con al menos una semana de antelación. El derecho al disfrute de este permiso se tiene que ejercer en los días previos al examen.

- h) Dos días de Asuntos Propios, que deberán solicitarse con 7 días naturales de antelación y la Empresa los concederá en orden de petición y sin que puedan coincidir en el disfrute más de dos personas en la misma jornada y turno.
- i) El tiempo indispensable, el que sea y justificado, para consultas médicas a la Seguridad Social u otras. Si la persona se encuentra trabajando de noche podrá salir 2 horas antes de su puesto de trabajo, y 4 horas antes si se tuviera que realizar un análisis de sangre. Si la asistencia es en Palencia ciudad, Cervera o Reinosa, o a una distancia superior a 45 km, sería 1 día.
- j) Un día por consultas médicas fuera de la provincia o Palencia ciudad para padres, hijos, cónyuge y hermanos; en el caso de hermanos se concede si no tuvieran otras personas que pudieran hacerlo y si se justifica la necesidad de acompañamiento.
- k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- l) Dos días naturales por traslado inicial y por una única vez a centros asistenciales de familiares de primer grado, ampliado 2 días si existiera desplazamiento de al menos 75 km, teniendo como referencia en todo caso el centro de trabajo.
- ll) Un único día para acudir al centro examinador para la realización del examen teórico o práctico, exclusivamente a uno de los dos exámenes, de obtención del permiso de conducción clase "B".
- m) Un día natural, el de la ceremonia, por matrimonio de hijos, hermanos, padres, cuñados y suegros.

Deberán comunicarse con al menos siete días naturales de antelación, al departamento de RRHH, salvo en el caso de visita médica de Urgencias donde deberá informarse por teléfono a la Empresa a la mayor brevedad posible.

El colaborador/a deberá justificar, dentro de las tres jornadas laborales inmediatamente posteriores al disfrute de la licencia retribuida, aportando al Departamento de RRHH el documento acreditativo de la visita que ha comunicado previamente, emitido por el centro médico, público o privado, donde se ha realizado la visita médica. En el justificante de visita médica emitido por el centro médico, deberá figurar la población donde está ubicado el centro, el nombre del colaborador y fecha de visita, y si éste no fuese el paciente, deberá indicar el citado documento el nombre del colaborador y su condición de "acompañante".

Todos los días a los que hace referencia el presente artículo se entienden naturales.

Las licencias, retribuidas reguladas en el presente artículo y siguiente, en caso de coincidir varias de ellas, la que tenga mayor duración, o en todo caso igual, absorberá a la otra, y sólo se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos que las motivan (el cómputo se inicia el día del hecho causante) y se disfrutarán en los días inmediatos siguientes al acontecimiento causante, salvo en los casos de enfermedad grave u hospitalización de parientes, en los cuales se podrá utilizar el permiso mientras se mantenga y acredite la situación que da lugar al mismo, y adicionalmente, los dos días inmediatamente posteriores al fin de la misma, siempre que lo acredite personal facultado para ello. En consecuencia, de producirse durante el disfrute de las vacaciones la suspensión del contrato, no se efectuará ningún tipo de compensación posterior.

Para percibir retribución en las licencias reguladas en este artículo es obligación del personal aportar los justificantes pertinentes.

La no aportación de justificación documental en el plazo indicado, o el no cumplir con los requisitos identificativos descritos, conllevará la consideración de falta injustificada de asistencia al trabajo con las deducciones económicas y repercusiones disciplinarias que en cada caso correspondan.

#### **Artículo 35.- Licencias no retribuidas.**

Se establecen adicionalmente las siguientes licencias no retribuidas:

- a) En caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho inscrita, el cónyuge o pareja superviviente con hijos menores de edad o familiares discapacitados que necesiten asistencia para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos tendrá derecho a una excedencia de dos meses, con reserva del puesto de trabajo, que se hará efectivo a la finalización del permiso retribuido establecido al efecto en el artículo anterior o de los días adicionales de vacaciones si la persona ha optado por dicha fórmula del artículo anterior.
- b) El personal con al menos, un año de antigüedad en la Empresa tendrá derecho a disfrutar de una excedencia de cuatro hasta veinticuatro meses con reserva del puesto de trabajo, por cuidado de pariente enfermo hasta el segundo grado que no realice actividad retribuida y necesite asistencia para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.
- c) Según se recoge en el vigente Plan de Igualdad de la planta, el personal víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia con reserva de puesto de trabajo de hasta 1 año.

El personal que desee acogerse a alguna de las excedencias del presente artículo, así como para las contempladas en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, deberá solicitarlo a la Empresa por escrito con un preaviso de quince días a la fecha de inicio prevista excepto para la del apartado a) especificando en el mismo la causa que lo motiva si así lo establece la legislación de aplicación. La Empresa confirmará la misma en el caso de cumplirse los requisitos establecidos en este artículo, en un plazo no superior a siete días desde la recepción de la solicitud.

La solicitud de reingreso deberá ser comunicada por escrito, en igual tiempo y forma que la solicitud de excedencia, decayendo en caso contrario el derecho de la persona, a reincorporarse en la Empresa.

La excedencia voluntaria se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

En ningún caso la persona podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios por cuenta ajena, para cualquier actividad que desarrolle cualquier empresa del Grupo Siro, si así lo hicieren, perderán su derecho al reingreso.

Adicionalmente, el personal podrá disponer de un día con carácter de licencia no retribuida y no recuperable, por motivos personales, que deberá ser preavisado con al menos siete días naturales de antelación, y sin que puedan coincidir en el disfrute, más de dos personas de un mismo grupo de trabajo en la misma jornada y turno.

#### **Artículo 36.- Maternidad, paternidad, lactancia y guarda legal.**

El permiso de lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores. La empresa con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, pondrá a disposición del personal, la posibilidad de optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en un máximo de quince días naturales, uniéndolo en su caso al período de baja por maternidad o paternidad. Si la persona optase por el disfrute de este permiso deberá comunicarlo a la Empresa con quince días de antelación a la fecha de su disfrute, acreditando a la Empresa que no va a ser disfrutado por el otro progenitor en el caso de que ambos trabajen. Cuando el período durante el que se tenga derecho a disfrutar de la hora de lactancia resulte inferior, el número de días de permiso acumulable disminuirá en la misma proporción.

En el supuesto de que la persona 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 quince días disfrutados.

En casos de partos prematuros y en aquellos que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión del contrato regulado en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá computarse, a solicitud del padre o la madre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen las seis primeras semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

En los supuestos de partos prematuros con falta de peso y en los que por cualquier circunstancia el neonato precise hospitalización a continuación del parto por periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado y con un máximo de 13 semanas adicionales.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los art. 37.4 y 37.5 del ET corresponderá a la persona, dentro de su jornada ordinaria, no obstante, de conformidad con lo previsto en el art. 37.6 del ET se establecen los siguientes criterios, para las nuevas solicitudes, que no para las modificaciones de las vigentes a fecha de firma del presente convenio:

- a) La concreción horaria se ajustará al sistema de rotación de turnos que le sea de aplicación a la persona.
- b) Si la solicitud de concreción horaria de la persona, supusiese la coincidencia horaria de más del 25% de personal en los que concurren puesto, nivel y turno (y estén disfrutando de otras reducciones amparadas por el presente artículo), se entenderá que concurre causa productiva y organizativa suficiente para que la empresa pueda limitar el ejercicio simultáneo de este derecho.

El periodo de excedencia por nacimiento de hijo regulado en el actual artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores comenzará a computarse a partir del día siguiente a la finalización del periodo de baja por maternidad y podrá ampliarse hasta los doce años de edad del menor.

#### **Artículo 37.- Ayudas Escolares.**

Con carácter general se establece para el personal trabajador e hijos e hijas del personal de la empresa (ya sean naturales, adoptados o lo sean del cónyuge o pareja de hecho inscrita en los registros existentes), siempre que no alcancen los 27 años, que no figuren como trabajadores por cuenta ajena en esta Empresa o en otras y que se encuentren bajo la tutela de sus padres y estudien en el territorio nacional en planes de estudios oficiales del MEC, las cantidades que se indican a continuación. En el caso de que la pareja de padres sean personas trabajadoras de esta Empresa o de cualquier otra de Grupo Siro, esta ayuda se hará efectiva solamente en uno de ellos.

Adicionalmente, se establece una Ayuda por Desplazamiento en el caso de que los estudios se realicen en una localidad distinta a la de la residencia habitual del alumno.

Para acceder a la ayuda del presente artículo deberá presentarse la siguiente documentación, según el tipo de ayuda que se solicite:

1. Certificado de matriculación en el centro escolar.
2. Acreditación de no figurar como empleado por cuenta ajena para los hijos mayores de 16 años.
3. Libro de familia o acreditación de guarda y custodia legal (en caso de que lo sean del cónyuge o pareja de hecho), de los hijos de los cuales solicita la ayuda el trabajador.
4. Para la Ayuda por Desplazamiento, adicionalmente a los anterior, el certificado de empadronamiento de las personas de los cuales se solicita la ayuda.

Las cuantías de las ayudas se relacionan en el Anexo I del presente convenio.

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 el personal que al inicio del curso escolar lleven, al menos, seis meses de alta en la Empresa.

#### Artículo 38.- Formación.

La Empresa informará a la RLT del Plan de Formación Anual y de las acciones formativas previstas contenidas en el mismo.

La Empresa, procurará la coincidencia de la realización de las acciones formativas con los horarios de trabajo, o en su defecto, con la menor incidencia posible en los días sin turno asignado según los calendarios laborales existentes en el centro.

En los calendarios anuales se podrán fijar, una reserva de horas de formación comprendidas dentro de la jornada anual, que podrán ampliarse con la reducción de turnos de ajuste de calendario que pudiesen corresponder a cada persona según su calendario, a fin de tratar que la totalidad de las horas de formación previstas para cada una de ellas entren dentro de su jornada anual exigible.

Si no fuese suficiente para cubrir la impartición de la formación planificada para cada persona la reserva citada y los turnos de ajuste de calendario previstos si procediesen, el tratamiento que se le daría al exceso sobre la jornada anual exigible, en caso de producirse, sería:

- Cuando el exceso se produzca por horas formativas dedicadas a realización de cursos de Prevención de Riesgos, serían retribuidas económicamente como "Horas de Formación A" un valor equivalente al de la hora extra para cobro o descanso que correspondiese a cada persona siendo la asistencia voluntaria.
- Cuando el exceso se produzca por horas formativas dedicadas a otras materias, presenciales, e-learning o distancia, como "Horas Formativas B" al valor fijado para ello en las tablas salariales vigentes o descanso a razón de una hora de formación por una hora de descanso siendo la asistencia también voluntaria.

Las Horas de Formación "A" o "B", se retribuirán según correspondan, si al cierre del mes en que se ha realizado la acción formativa, las horas reales computables como trabajadas hasta esa fecha, más las horas planificadas hasta fin de año para cada persona, superasen la jornada anual exigible y no quedase saldo en la reserva de formación que cada año se fije en la elaboración del calendario anual ni turnos de ajuste de calendario pendientes de realizar para cada persona.

La Empresa comunicará a los RLT y a las personas afectadas, las acciones formativas a las que sean convocadas con un preaviso de al menos 7 días naturales.

Las jornadas formativas podrán convocarse indistintamente:

- a) En los días sin turno asignado, por una duración mínima de 3 horas y máxima de 8 horas.
- b) En los días en que la persona tenga asignada jornada diaria de trabajo, pero en horario distinto, por una duración mínima de 1 hora y máxima de 3 horas.

#### Artículo 39.- Complemento por incapacidad temporal.

Se establecen los siguientes complementos para las situaciones de Incapacidad Temporal:

<i>Contingencia</i>	<i>Prestaciones (*)</i>	<i>Complemento</i>
Accidente Trabajo o Enfermedad Profesional	1 <sup>er</sup> día: 100% BRD 2 <sup>o</sup> día - ... 25% BRD	2 <sup>o</sup> día - ... 75% BRD
Enfermedad Común o Accte. No Laboral	1 <sup>er</sup> a 3 <sup>er</sup> día 0% BRD	1 <sup>er</sup> - 3 <sup>er</sup> día 65% BRD
	4 <sup>o</sup> a 20 <sup>o</sup> día 60% BRD	9 <sup>o</sup> - 20 <sup>o</sup> 40% BRD
	21 <sup>o</sup> día 75% BRD	21 <sup>o</sup> - ... 25% BRD
Enfermedad Común o Accte. No Laboral con hospitalización superior a 24 horas (min 1 noche ingreso)	Ídem Enfermedad Común	Complemento hasta el 100% en los % que correspondan, desde primer día hospitalización hasta alta médica.

(\*) Serán de aplicación, las legalmente establecidas en cada momento, sin que la suma de la Prestación y el Complemento pueda superar en ningún caso el 100% de la BRD.

- a) En el caso de Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional, la persona percibirá un complemento a la prestación legalmente establecida hasta alcanzar el 100% de la Base Reguladora Diaria en los términos indicados en la tabla.

- b) En el caso de Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común o Accidente No Laboral, se aplicarán los complementos indicados en la tabla, siempre que el absentismo por enfermedad común haya sido, en el año anterior, inferior al 3,50%. De este modo, si en el año en curso, se produjese una Incapacidad Temporal, procedería aplicar el complemento si en el año anterior, el resultado de la fórmula fuese inferior al 3,50%.

$$\frac{(\text{Horas Absentismo de E. Común})}{(\text{Horas Planificadas})} \times 100 > 3,50\%$$

Se computarán como Horas Planificadas el total de horas teóricas según el sistema de control de presencia de todo el personal sujeto a convenio durante el año anterior.

Se computarán como Horas de Absentismo por Enfermedad Común, las horas así registradas como tales en el sistema de control de presencia de todo el personal sujeto a convenio durante el año anterior.

- c) En el caso de Incapacidad Temporal derivada Enfermedad Común o Accidente No Laboral con hospitalización (ingreso por un tiempo superior a 24 horas o con al menos 1 noche de ingreso hospitalario), la persona percibirá, desde la fecha de ingreso hospitalario hasta el alta médica del proceso de Incapacidad Temporal, el complemento necesario para alcanzar el 100% de la BRD. No será de aplicación en este tipo de Incapacidades Temporales, la limitación de porcentaje de absentismo indicada en el punto anterior.

No procederá complemento, al ya tener reconocidas una prestación del 100% de la Base Reguladora Diaria, los supuestos de Maternidad y Prestación por Riesgo durante el Embarazo.

#### **CAPÍTULO VI. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

##### **Artículo 40.- Prevención de Riesgos Laborales.**

La protección de las personas constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este Convenio, ambas partes consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en el centro de trabajo que tenga como fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la Empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

La acción preventiva estará fundamentada en los siguientes puntos:

- Los riesgos para la salud de la persona se prevendrán evitando su generación con la eliminación del factor riesgo en sí mismo inicialmente identificado.
- En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos. Cuando se implanten nuevas tecnologías se añadirán todas las medidas preventivas para evitar los posibles riesgos que pudiera ocasionar su incorporación.
- Cuando haya incorporaciones de personas procedentes de Empresas de Trabajo Temporal, la Dirección informará a los RLT de los puestos que ocupen estas personas.
- La Empresa, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, adoptará las medidas adecuadas para que las personas reciban información y formación sobre los riesgos genéricos de su centro de trabajo y específicos de su puesto de trabajo.
- Los Delegados de Prevención deben ser informados de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que pudieran tener repercusión sobre la salud física y mental de las personas.
- A las personas embarazadas, les será de aplicación el protocolo de protección de la maternidad de Grupo Siro, en el cual se recogen los principios establecidos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

##### **Artículo 41.- Comité de Seguridad y Salud.**

El Comité de Seguridad y Salud, órgano colegiado y paritario compuesto por representantes de los trabajadores y de la Empresa, tiene por funciones básicas vigilar, controlar y desarrollar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, además del seguimiento de todos los acuerdos en materia de Seguridad y Salud con el objeto de salvaguardar la seguridad y la salud de las personas. Dentro de este Comité de Seguridad y Salud estarán representadas todas las Secciones Sindicales representadas en el Comité de Empresa.

**Artículo 42.- Vigilancia de la salud.**

La Empresa garantizará a las personas a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realice en cada caso y en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona.

**CAPÍTULO VII. GARANTÍAS SINDICALES****Artículo 43.- Derechos de los Representantes Legales de los Trabajadores.**

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 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 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.

**Artículo 44.- Medios.**

El Comité de Empresa dispondrá de un local en el centro de trabajo habilitado con los medios necesarios para facilitar el desempeño de sus funciones de representación.

Así mismo, la Empresa pondrá a su disposición un equipo informático con cuenta de correo electrónico para facilitar la comunicación interna y externa del mismo. Este equipo deberá ser utilizado, en todo caso, según la normativa e instrucciones de uso de material informático vigente en la empresa.

**Artículo 45.- Crédito Horario.**

Cada miembro del Comité de Empresa tendrá derecho a un crédito horario retribuido equivalente según el número de miembros y la legislación vigente. Cada Sección Sindical podrá administrar este crédito horario mediante su disposición en una bolsa anual de horas. Las partes acuerdan, para el buen funcionamiento de la empresa, un preaviso siempre que sea posible y de al menos 36 horas a los únicos y estrictos efectos de planificar adecuadamente la actividad productiva.

El crédito horario mensual establecido para los RLT podrá acumularse trimestralmente. Dicha acumulación se podrá realizar a título individual o, en su conjunto, para la representación de cada uno de los sindicatos.

**Artículo 46.- Cuota Sindical.**

La Dirección de la Empresa se compromete a proceder al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a realizar la correspondiente transferencia a solicitud de la Sección Sindical de Empresa y previa conformidad expresa de la persona afiliada.

**CAPÍTULO VIII.- REGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 47.- Régimen de sanciones.**

Las personas podrán ser sancionadas en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinan en el presente convenio y las que se establezcan en disposiciones legales aplicables, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Toda falta cometida por una persona se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave y muy grave, sea cual fuere su calificación, requerirá de comunicación motivada de la Empresa a la persona.

Las faltas se tipificarán en Leves, Graves y Muy Graves.

Dentro del proceso de imposición de una sanción será obligatorio por parte de la empresa el ofrecimiento de ser asistido en todo momento por un miembro de la RLT si lo estima oportuno siempre que el comportamiento objeto de sanción encaje dentro de la clasificación de falta leve, grave o muy grave.

Del mismo modo, antes de realizar una sanción leve, la empresa procederá a advertir al colaborador con el fin de facilitar la posibilidad de corregir las acciones objeto de sanción, posibilitando de esta manera mediante el uso de advertencias verbales evitar la reiteración de dichas conductas. Cuando la sanción sea tipificada como grave o muy grave será necesario dar audiencia previa a la RLT de la existencia de un posible hecho que pueda ser sancionado.

#### **Artículo 48.- Comunicación a los RLT.**

La Empresa informará a los RLT de las sanciones impuestas al personal. Se considerará válida y efectuada las comunicaciones realizadas mediante correo electrónico a la dirección que así indiquen los RLT.

#### **Artículo 49.- Faltas Leves.**

Se considerarán como faltas leves:

- a) Una falta de puntualidad cometida en un periodo de treinta días laborables continuados. Se considera falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada laboral por más de 5 minutos o el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización.
- b) La no comunicación con antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación. Se considerará válido el preaviso por medio telefónico o electrónico al mando superior jerárquico.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por menos de cinco minutos.
- d) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.
- e) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- f) No fichar a la entrada o salida del puesto de trabajo.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de datos de carácter personal que influyan en la gestión administrativa de la Empresa o de ésta respecto a terceros.

#### **Artículo 50.- Faltas Graves.**

Se considerarán como faltas graves:

- a) La reincidencia en dos o más faltas leves, aunque sean de naturaleza diferente, dentro de un periodo de 90 días laborables.
- b) 3 faltas de puntualidad cometida en un periodo de treinta días laborables continuados. Se considera falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada laboral o el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización.
- c) Hasta 2 faltas injustificadas al trabajo durante un período de 30 días laborables continuados.
- d) El entorpecimiento, la omisión maliciosa o el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social, incluyendo el retraso en más de 4 días de la aportación de documentación relativa a Incapacidades Temporales de cualquier naturaleza desde la fecha de su emisión.
- e) La suplantación de otro trabajador o trabajadora alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas o medios industriales a su cargo, o que hayan sido observados en la fábrica.
- g) La imprudencia o negligencia grave o culpable en la ejecución del trabajo.
- h) Dedicarse a juegos o distracciones durante la jornada de trabajo.
- i) La falta de aseo y limpieza personal, así como comer fuera de las zonas habilitadas, el consumo de bebidas alcohólicas en el centro de trabajo.
- j) El trato incorrecto contra las personas dentro del centro de trabajo cuando no revistan acusada gravedad.
- k) Fumar en cualquier punto del recinto de la Empresa.
- l) La embriaguez y/o el consumo de sustancias estupefacientes durante el trabajo, de forma ocasional y sin que afecte al rendimiento no ponga en peligro la integridad física o psíquica de los compañeros de trabajo.

**Artículo 51.- Faltas Muy Graves.**

Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La reincidencia o reiteración en la comisión de dos faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza en el año posterior a la comunicación de la anterior sanción.
- b) 4 o más faltas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses naturales continuados o 10 en un período de 12 meses continuados. Se considera falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada laboral en más de cinco minutos como el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización.
- c) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres días un periodo de un treinta días laborables continuados.
- d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- e) La desobediencia o inobservancia a las órdenes e instrucciones de trabajo, especialmente las relativas a las normas de Fabricación e Higiene, Seguridad Alimentaria y Prevención de Riesgos Laborales, incluida la no utilización de los Equipos de Protección Individual cuando fuesen de obligado uso para la tarea que estuviese ejecutando, siempre que el trabajador/a haya recibido la información y formación sobre la orden o instrucción de trabajo causa de la falta.
- f) La simulación o la prolongación de la baja por Incapacidad Temporal con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, o cualquier actividad que sea incompatible o dilate la recuperación de la capacidad laboral.
- g) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- h) La embriaguez y/o el consumo de sustancias estupefacientes o psicotrópicas durante el trabajo, que aun no siendo reiterada, disminuya los reflejos y ponga en peligro la integridad física o psíquica de los compañeros de trabajo
- i) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- k) El acoso moral, sexual o laboral ejercido y acreditado, sobre cualquier persona de la Empresa, así como las denuncias infundadas o intencionadas contra compañeros por acoso sexual o laboral, cuando así quede constatado y acreditado según el procedimiento establecido en el protocolo de comportamientos no tolerados.
- l) Agresión física, y los malos tratos de palabra contra los compañeros o familiares de estos.
- m) Falsificar hechos o documentos con la finalidad de obtener prestaciones, permisos, licencias o beneficios, sean o no retribuidos.
- n) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y en general bienes de la Empresa para los que no hubiere estado autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral. El uso indebido de las herramientas de trabajo, tendrá la misma consideración la utilización de los medios informáticos, el correo electrónico y la navegación por Internet. Estos medios son propiedad de la empresa y son facilitados a la persona para utilizarlos exclusivamente en el cumplimiento de la prestación laboral, estando terminantemente prohibido descargar, almacenar o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la empresa, tanto fijo como removible, del mismo modo se prohíbe la extracción de información de la empresa a cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado de la persona.

La utilización de los recursos informáticos, del correo electrónico y del acceso y la navegación por Internet quedan circunscritas al ámbito laboral, quedando terminantemente prohibido su uso particular o para otros fines.

Del mismo modo queda prohibida la utilización de cualquier dispositivo particular de tipo Hardware o Software sobre los medios informáticos provistos por la empresa.

Las credenciales que la empresa entrega para los accesos a los sistemas (usuarios y contraseñas) tienen carácter absolutamente confidencial por lo que queda prohibido revelarlas

salvo por autorización expresa de los responsables de su administración, existiendo credenciales personales y colectivas, y en caso de credencial personal, el personal se responsabiliza del uso que se haga de la misma.

Estará terminantemente prohibido el acceso a los sistemas a los que no se esté debidamente autorizado, bien utilizando medios o técnicas que permitan vulnerar la seguridad o bien utilizando credenciales que no le correspondan.

La Empresa podrá verificar mediante los oportunos procedimientos de vigilancia y control, la correcta utilización de estos medios, y el cumplimiento por la plantilla de sus obligaciones y deberes laborales.

- o) El quebrantamiento o la violación de secretos, como son las técnicas y modelos productivos empleados en la Empresa.

#### **Artículo 52.- Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita.
- b) Por falta grave: Las fijadas para la falta leve o comunicación escrita con suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- c) Por falta muy grave: Las fijadas para falta leve o grave, o comunicación escrita con suspensión de empleo y sueldo de once a veinte días y/o despido disciplinario.

#### **Artículo 53.- 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 persona con capacidad sancionadora en la Empresa tenga conocimiento de los hechos, y sin perjuicio de quedar interrumpidos dichos plazos por las aperturas de expedientes contradictorio efectuados por la Empresa para las averiguaciones y consultas de los hechos sancionables, independientemente de que al trabajador haya que comunicárselo por tener la condición de Representante Legal de los Trabajadores y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

#### ***Disposición Adicional Primera. Protocolo Contra el Acoso en cualquiera de sus formas.***

Las partes firmantes de este Convenio, manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, así como cualquier otro hostigamiento que se dé en el marco laboral, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

Existe un protocolo de Conductas No Toleradas ya de aplicación en el centro.

#### ***Disposición Adicional Segunda. Plan de Fomento de Estabilidad Laboral.***

La Empresa se compromete a generar empleo estable y sostenible en el tiempo.

La empresa realizará un estudio para determinar los puestos de trabajo y establecer qué puestos son permanentes, eventuales o coyunturales, aplicando así el tipo de contrato que mejor se adapte a esta situación, siempre dentro de la legalidad vigente.

#### ***Disposición Adicional Tercera. Respeto al Principio de Igualdad y Diversidad.***

Cualquier persona del centro de trabajo tendrá igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas del centro de trabajo.

#### ***Disposición Adicional Cuarta. Compromiso con el Medio Ambiente.***

La protección del medio ambiente es un elemento fundamental para garantizar el desarrollo sostenible de nuestra sociedad y asegurar el futuro de la actividad. Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario que la Empresa actúe de forma responsable y respetuosa con su entorno, movilizándolo sus capacidades técnicas, económicas, participativas y profesionales en el objetivo de lograr una eficiente adaptación de sus procesos a las exigencias ambientales.

Por ello, los trabajadores y trabajadoras, a través del comité de empresa, podrán solicitar y obtener la información de carácter medioambiental que sea de interés general.

***Disposición Adicional Quinta. Compromiso de paliar el infortunio.***

En caso de fallecimiento o invalidez que inhabilite a un trabajador o trabajadora para el desempeño de su puesto de trabajo, la Empresa facilitará medidas, al cónyuge o uno de los hijos de la persona afectada, con el propósito de minimizar este hecho.

***Disposición Adicional Sexta. Condiciones y procedimientos para la inaplicación de condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo.***

En relación a la previsión del artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores sobre la regulación de las condiciones y procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio a los que se hace referencia el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se someten expresamente al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León SERLA, y se adhieren expresamente al Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) suscrito por la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE) y la Unión General de Trabajadores de Castilla y León (U.G.T.) y Comisiones Obreras de Castilla y León (CC.OO.).

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas regulado en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria regulada en el artículo 6 del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

No alcanzado un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes podrán recurrir al SERLA a través de los procedimientos establecido en el ASACL.

***Disposición Adicional Séptima. Ganancia de empleo.***

Con la finalidad de ganar carga de trabajo y productividad las partes firmantes acuerdan que todo el personal podrá ser asignados según las exigencias productivas entre las diferentes líneas que componen la planta.

***Disposición Adicional Octava. Plan de Mejora de la Calidad en el Empleo.***

Las partes acuerdan potenciar con prioridad, en lugar del uso de Empresas de Trabajo Temporal, las modalidades de contratación del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores con el desarrollo y alcance regulados en cada momento en el Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería Artesanal y Platos Cocinados (Interprovincial) (BOE nº 61, 11 de marzo de 1996) por remisión del artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

***Disposición Adicional Novena. Seguridad y salud en el trabajo.***

La protección del personal constituye un objeto básico y prioritario de las partes firmantes de este Convenio, ambas partes consideran que para alcanzarlo se requiere establecimiento y planificación de una acción preventiva en el centro de trabajo que tenga como fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación técnica y organizativa de la Empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger la salud.

La acción preventiva estará fundamentada en los siguientes puntos:

**Primero.-** Los riesgos para la salud del personal se prevendrán evitando su generación con la eliminación del hecho riesgo en sí mismo inicialmente identificado.

**Segundo.-** En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos. Cuando se implanten nuevas tecnologías se añadirán todas las medidas preventivas para evitar los posibles riesgos que pudiera ocasionar su incorporación.

**Tercero.-** Cuando haya incorporaciones de colaboradores procedentes de Empresas de Trabajo Temporal, la Dirección informará a los representantes legales de los trabajadores/as de los puestos que ocupen estos trabajadores/as.

**Cuarto.-** La Empresa garantizará al personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realice en cada caso y en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**Quinto.-** La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará siempre el derecho a la intimidad y dignidad del colaborador.

**Sexto.-** La Empresa, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, adoptará las medidas adecuadas para que los colaboradores reciban todas las informaciones a que hace referencia el artículo 18 apartado 1 y siguientes.

**Séptimo.-** Los Delegados de Prevención deben ser informados de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que pudieran tener repercusión sobre la salud física y mental del personal.

***Disposición Adicional Décima. Conciliación familiar.***

La Empresa se compromete a hacer todos los esfuerzos posibles para que sea posible de facto la conciliación de la vida familiar y laboral de sus colaboradores.

***Disposición Adicional Undécima. Promociones.***

La empresa comunicará las vacantes existentes y los puestos de promoción interna con el objetivo de garantizar la cobertura de los mismos o de nueva creación amparados en el Convenio Colectivo, con el personal que posea los conocimientos y habilidades técnicas requeridas y el nivel de desempeño requerido y que preferiblemente, sean colaboradores del Grupo Siro.

***Disposición Adicional Duodécima. Condiciones especiales de ingreso.***

En el momento que haya puestos fijos vacantes a cubrir, en igualdad de méritos y cumpliendo la legislación laboral vigente, tendrán preferencia aquellas personas que hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual durante un tiempo mínimo de un año y cuyas evaluaciones sean óptimas.

Así mismo, si existieran otras vacantes no fijas, en igualdad de méritos y cumpliendo la legislación laboral vigente, tendrán preferencia aquellos trabajadores que hayan desempeñado funciones en la empresa con carácter eventual y cuyas evaluaciones hayan sido óptimas.

Los hijos/as de los colaboradores tendrán la posibilidad preferente de entrar a formar parte de los correspondientes procesos de selección abiertos, si cumplen los requisitos requeridos.

***Disposición Adicional Decimotercera. Protocolo de alcoholismo o drogodependencia.***

La empresa en todo momento velará por la aplicación de los protocolos de alcoholismo y drogodependencia vigentes.

***DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA***

A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo quedan derogados los Convenios Colectivos vigentes en la empresa, Avenida de Ronda nº 36 y Carretera de Villallano, s/n, así como todas aquellas actas firmadas derivadas de estos y cualquier otro acto o circunstancia de análoga naturaleza a excepción del Pacto de aplicación limitada firmada en este mismo acto.

***DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA.***

El presente Convenio entrará en vigor a la fecha de la firma del presente con la única excepción de las condiciones económicas que tendrán efecto a 1 de enero de 2017.

**Anexo I. Tablas Salariales.**

**Anexo II. Tablas Salariales Personal de Estructura (personal referenciado art. 2).**

**ANEXO I: Tablas Salariales II Convenio "Siro Aguilar, S.L.U."****Horas Anuales Convenio 2017 1760****2,0%**

<b>2017</b>	<b>Salario Base 2017 Diario</b>	<b>Salario Base Anual 2017</b>	<b>Salario TOTAL</b>	<b>Valor Unitario P.Extra</b>	<b>Plus Desempeño Proceso Adicional</b>
<b>SALARIOS POR CATEGORIAS</b>		429		32	Valor respecto nivel siguiente
<b>G Profesional Producción MOD</b>					
Técnico MOD N1	43,76 €	18.771,66 €	<b>18.771,66 €</b>	1.400,22 €	6,53 €
Técnico MOD N2	46,79 €	20.071,42 €	<b>20.071,42 €</b>	1.497,17 €	3,42 €
Técnico MOD N3	48,37 €	20.751,13 €	<b>20.751,13 €</b>	1.547,87 €	3,62 €
Técnico MOD N4	50,05 €	21.472,25 €	<b>21.472,25 €</b>	1.601,66 €	3,60 €
Técnico MOD N5	51,72 €	22.188,38 €	<b>22.188,38 €</b>	1.655,08 €	16,71 €
Técnico MOD N6	59,47 €	25.513,58 €	<b>25.513,58 €</b>	1.903,11 €	
<b>G Profesional MOI</b>					
<u>Sección MANTENIMIENTO</u>					
Técnico MTO N1	50,69 €	21.745,86 €	<b>21.745,86 €</b>	1.622,07 €	6,37 €
Técnico MTO N2	53,65 €	23.013,76 €	<b>23.013,76 €</b>	1.716,64 €	18,27 €
Técnico MTO N3	62,12 €	26.649,45 €	<b>26.649,45 €</b>	1.987,84 €	13,64 €
Técnico MTO N4	68,45 €	29.363,70 €	<b>29.363,70 €</b>	2.190,30 €	
<u>Sección Almacén MMPP - P Terminado</u>					
Técnico AMP N1	43,76 €	18.771,66 €	<b>18.771,66 €</b>	1.400,22 €	6,53 €
Técnico AMP N2	46,79 €	20.071,42 €	<b>20.071,42 €</b>	1.497,17 €	3,42 €
Técnico AMP N3	48,37 €	20.751,13 €	<b>20.751,13 €</b>	1.547,87 €	3,62 €
Técnico AMP N4	50,05 €	21.472,25 €	<b>21.472,25 €</b>	1.601,66 €	3,60 €
Técnico AMP N5	51,72 €	22.188,38 €	<b>22.188,38 €</b>	1.655,08 €	16,71 €
Técnico AMP N6	59,47 €	25.513,58 €	<b>25.513,58 €</b>	1.903,11 €	
<b>SALARIOS POR CATEGORIAS</b>	<b>HE Lunes - Viernes</b>	<b>HE Sábado</b>	<b>HE Domingo</b>	<b>HE Festivo</b>	
<b>G Profesional Producción MOD</b>					
Técnico MOD N1	16,00 €	23,01 €	23,65 €	26,20 €	
Técnico MOD N2	17,11 €	24,12 €	24,76 €	27,31 €	
Técnico MOD N3	17,69 €	24,70 €	25,34 €	27,89 €	
Técnico MOD N4	18,30 €	25,31 €	25,95 €	28,50 €	
Técnico MOD N5	18,91 €	25,92 €	26,56 €	29,11 €	
Técnico MOD N6	21,74 €	28,76 €	29,39 €	31,94 €	
<b>G Profesional MOI</b>	<b>HE Lunes - Viernes</b>	<b>HE Sábado</b>	<b>HE Domingo</b>	<b>HE Festivo</b>	<b>HE Avería</b>
<u>Sección MANTENIMIENTO</u>					
Técnico MTO N1	18,53 €	25,55 €	26,18 €	28,73 €	19,24 €
Técnico MTO N2	19,61 €	26,63 €	27,26 €	29,81 €	20,35 €
Técnico MTO N3	22,71 €	29,73 €	30,36 €	32,91 €	23,52 €
Técnico MTO N4	25,03 €	32,04 €	32,68 €	35,23 €	25,88 €
<u>Sección Almacén MMPP - P Terminado</u>					
Técnico AMP N1	16,00 €	23,01 €	23,65 €	26,20 €	
Técnico AMP N2	17,11 €	24,12 €	24,76 €	27,31 €	
Técnico AMP N3	17,69 €	24,70 €	25,34 €	27,89 €	
Técnico AMP N4	18,30 €	25,31 €	25,95 €	28,50 €	
Técnico AMP N5	18,91 €	25,92 €	26,56 €	29,11 €	
Técnico AMP N6	21,74 €	28,76 €	29,39 €	31,94 €	
<b>PLUSES</b>	<b>Importe</b>	<b>A percibir por</b>		<b>Aplicación</b>	
Plus Sábado	56,10 €	Jornada efectiva o parte proporcional		A todos los grupos / niveles	
Plus Domingo	61,20 €				
Plus Festivo	81,60 €				
<b>AYUDA ESCOLAR</b>	<b>Importe</b>	<b>INCENTIVOS ANUALES</b>		<b>Importe</b>	
Preescolar e infantil (0 a 6 a)	91,21 €	Absentismo Individual		900,00 €	
Educación Primaria (6 a 11 a)	91,21 €	Calidad		75,00 €	
Educación Secundaria (11 a 16 a)	136,81 €	PRL		75,00 €	
Bachillerato o CF G Medio (16-18 a)	199,52 €	Total		<b>1.050,00 €</b>	
CF Grado Superior (18 y más)	313,53 €				
Universidad	456,03 €				
Ayuda Desplazamiento	171,02 €				
<b>TURNOS ESPECIALES</b>	<b>Importe</b>	<b>OTROS CONCEPTOS</b>		<b>Importe</b>	
Igual o inferior a 4 h	225,00 €	Hora Formación		9,49 €	
Más de 4 h y hasta 8 h	280,00 €	Matrimonio o inscripción		100,00 €	
Más de 8 h	340,00 €				

**ANEXO I: Tablas Salariales II Convenio "Siro Aguilar, S.L.U."****Horas Anuales Convenio 2018 1760****2,0%**

<b>2018</b>	<b>Salario Base 2018 Diario</b>	<b>Salario Base Anual 2018</b>	<b>Salario TOTAL</b>	<b>Valor Unitario P.Extra</b>	<b>Plus Desempeño Proceso Adicional</b>
<b>SALARIOS POR CATEGORIAS</b>		429		32	Valor respecto nivel siguiente
<b>G Profesional Producción MOD</b>					
Técnico MOD N1	44,63 €	19.147,10 €	<b>19.147,10 €</b>	1.428,22 €	6,66 €
Técnico MOD N2	47,72 €	20.472,85 €	<b>20.472,85 €</b>	1.527,11 €	3,48 €
Técnico MOD N3	49,34 €	21.166,15 €	<b>21.166,15 €</b>	1.578,83 €	3,70 €
Técnico MOD N4	51,05 €	21.901,70 €	<b>21.901,70 €</b>	1.633,69 €	3,67 €
Técnico MOD N5	52,76 €	22.632,14 €	<b>22.632,14 €</b>	1.688,18 €	17,04 €
Técnico MOD N6	60,66 €	26.023,85 €	<b>26.023,85 €</b>	1.941,17 €	
<b>G Profesional MOI</b>					
<b>Sección MANTENIMIENTO</b>					
Técnico MTO N1	51,70 €	22.180,78 €	<b>22.180,78 €</b>	1.654,51 €	6,50 €
Técnico MTO N2	54,72 €	23.474,03 €	<b>23.474,03 €</b>	1.750,98 €	18,64 €
Técnico MTO N3	63,36 €	27.182,44 €	<b>27.182,44 €</b>	2.027,59 €	13,91 €
Técnico MTO N4	69,82 €	29.950,97 €	<b>29.950,97 €</b>	2.234,11 €	
<b>Sección Almacén MMPP - P Terminado</b>					
Técnico AMP N1	44,63 €	19.147,10 €	<b>19.147,10 €</b>	1.428,22 €	6,66 €
Técnico AMP N2	47,72 €	20.472,85 €	<b>20.472,85 €</b>	1.527,11 €	3,48 €
Técnico AMP N3	49,34 €	21.166,15 €	<b>21.166,15 €</b>	1.578,83 €	3,70 €
Técnico AMP N4	51,05 €	21.901,70 €	<b>21.901,70 €</b>	1.633,69 €	3,67 €
Técnico AMP N5	52,76 €	22.632,14 €	<b>22.632,14 €</b>	1.688,18 €	17,04 €
Técnico AMP N6	60,66 €	26.023,85 €	<b>26.023,85 €</b>	1.941,17 €	
<b>SALARIOS POR CATEGORIAS</b>	<b>HE Lunes - Viernes</b>	<b>HE Sábado</b>	<b>HE Domingo</b>	<b>HE Festivo</b>	
<b>G Profesional Producción MOD</b>					
Técnico MOD N1	16,32 €	23,47 €	24,12 €	26,72 €	
Técnico MOD N2	17,45 €	24,60 €	25,25 €	27,85 €	
Técnico MOD N3	18,04 €	25,19 €	25,84 €	28,44 €	
Técnico MOD N4	18,67 €	25,82 €	26,47 €	29,07 €	
Técnico MOD N5	19,29 €	26,44 €	27,09 €	29,69 €	
Técnico MOD N6	22,18 €	29,33 €	29,98 €	32,58 €	
<b>G Profesional MOI</b>	<b>HE Lunes - Viernes</b>	<b>HE Sábado</b>	<b>HE Domingo</b>	<b>HE Festivo</b>	<b>HE Avería</b>
<b>Sección MANTENIMIENTO</b>					
Técnico MTO N1	18,90 €	26,06 €	26,71 €	29,31 €	19,62 €
Técnico MTO N2	20,01 €	27,16 €	27,81 €	30,41 €	20,75 €
Técnico MTO N3	23,17 €	30,32 €	30,97 €	33,57 €	23,99 €
Técnico MTO N4	25,53 €	32,68 €	33,33 €	35,93 €	26,39 €
<b>Sección Almacén MMPP - P Terminado</b>					
Técnico AMP N1	16,32 €	23,47 €	24,12 €	26,72 €	
Técnico AMP N2	17,45 €	24,60 €	25,25 €	27,85 €	
Técnico AMP N3	18,04 €	25,19 €	25,84 €	28,44 €	
Técnico AMP N4	18,67 €	25,82 €	26,47 €	29,07 €	
Técnico AMP N5	19,29 €	26,44 €	27,09 €	29,69 €	
Técnico AMP N6	22,18 €	29,33 €	29,98 €	32,58 €	
<b>PLUSES</b>	<b>Importe</b>	<b>A percibir por</b>		<b>Aplicación</b>	
Plus Sábado	57,22 €	Jornada efectiva o parte proporcional		A todos los grupos / niveles	
Plus Domingo	62,42 €				
Plus Festivo	83,23 €				
<b>AYUDA ESCOLAR</b>	<b>Importe</b>	<b>INCENTIVOS ANUALES</b>		<b>Importe</b>	
Preescolar e infantil (0 a 6 a)	93,04 €	Absentismo Individual		950,00 €	
Educación Primaria (6 a 11 a)	93,04 €	Calidad		75,00 €	
Educación Secundaria (11 a 16 a)	139,54 €	PRL		75,00 €	
Bachillerato o CF G Medio (16-18 a)	203,51 €	Total		<b>1.100,00 €</b>	
CF Grado Superior (18 y más)	319,80 €				
Universidad	465,15 €				
Ayuda Desplazamiento	174,44 €				
<b>TURNOS ESPECIALES</b>	<b>Importe</b>	<b>OTROS CONCEPTOS</b>		<b>Importe</b>	
Igual o inferior a 4 h	225,00 €	Hora Formación		9,68 €	
Más de 4 h y hasta 8 h	280,00 €	Matrimonio o inscripción		100,00 €	
Más de 8 h	340,00 €				

**ANEXO I: Tablas Salariales II Convenio "Siro Aguilar, S.L.U."****Horas Anuales Convenio 2019****1760****2,0%**

<b>2019</b>	<b>Salario Base 2019 Diario</b>	<b>Salario Base Anual 2019</b>	<b>Salario TOTAL</b>	<b>Valor Unitario P.Extra</b>	<b>Plus Desempeño Proceso Adicional</b>
<b>SALARIOS POR CATEGORIAS</b>		429		32	Valor respecto nivel siguiente
<b>G Profesional Producción MOD</b>					
Técnico MOD N1	45,52 €	19.530,04 €	<b>19.530,04 €</b>	1.456,79 €	6,80 €
Técnico MOD N2	48,68 €	20.882,31 €	<b>20.882,31 €</b>	1.557,65 €	3,55 €
Técnico MOD N3	50,33 €	21.589,47 €	<b>21.589,47 €</b>	1.610,40 €	3,77 €
Técnico MOD N4	52,07 €	22.339,73 €	<b>22.339,73 €</b>	1.666,37 €	3,74 €
Técnico MOD N5	53,81 €	23.084,79 €	<b>23.084,79 €</b>	1.721,94 €	17,38 €
Técnico MOD N6	61,87 €	26.544,33 €	<b>26.544,33 €</b>	1.980,00 €	
<b>G Profesional MOI</b>					
<u>Sección MANTENIMIENTO</u>					
Técnico MTO N1	52,74 €	22.624,40 €	<b>22.624,40 €</b>	1.687,60 €	6,63 €
Técnico MTO N2	55,81 €	23.943,51 €	<b>23.943,51 €</b>	1.786,00 €	19,01 €
Técnico MTO N3	64,63 €	27.726,09 €	<b>27.726,09 €</b>	2.068,15 €	14,19 €
Técnico MTO N4	71,21 €	30.549,99 €	<b>30.549,99 €</b>	2.278,79 €	
<u>Sección Almacén MMPP - P Terminado</u>					
Técnico AMP N1	45,52 €	19.530,04 €	<b>19.530,04 €</b>	1.456,79 €	6,80 €
Técnico AMP N2	48,68 €	20.882,31 €	<b>20.882,31 €</b>	1.557,65 €	3,55 €
Técnico AMP N3	50,33 €	21.589,47 €	<b>21.589,47 €</b>	1.610,40 €	3,77 €
Técnico AMP N4	52,07 €	22.339,73 €	<b>22.339,73 €</b>	1.666,37 €	3,74 €
Técnico AMP N5	53,81 €	23.084,79 €	<b>23.084,79 €</b>	1.721,94 €	17,38 €
Técnico AMP N6	61,87 €	26.544,33 €	<b>26.544,33 €</b>	1.980,00 €	
<b>SALARIOS POR CATEGORIAS</b>	<b>HE Lunes - Viernes</b>	<b>HE Sábado</b>	<b>HE Domingo</b>	<b>HE Festivo</b>	
<b>G Profesional Producción MOD</b>					
Técnico MOD N1	16,64 €	23,94 €	24,60 €	27,26 €	
Técnico MOD N2	17,80 €	25,09 €	25,76 €	28,41 €	
Técnico MOD N3	18,40 €	25,70 €	26,36 €	29,01 €	
Técnico MOD N4	19,04 €	26,34 €	27,00 €	29,65 €	
Técnico MOD N5	19,67 €	26,97 €	27,63 €	30,29 €	
Técnico MOD N6	22,62 €	29,92 €	30,58 €	33,24 €	
<b>G Profesional MOI</b>	<b>HE Lunes - Viernes</b>	<b>HE Sábado</b>	<b>HE Domingo</b>	<b>HE Festivo</b>	<b>HE Avería</b>
<u>Sección MANTENIMIENTO</u>					
Técnico MTO N1	19,28 €	26,58 €	27,24 €	29,89 €	20,01 €
Técnico MTO N2	20,41 €	27,70 €	28,37 €	31,02 €	21,17 €
Técnico MTO N3	23,63 €	30,93 €	31,59 €	34,24 €	24,47 €
Técnico MTO N4	26,04 €	33,33 €	34,00 €	36,65 €	26,92 €
<u>Sección Almacén MMPP - P Terminado</u>					
Técnico AMP N1	16,64 €	23,94 €	24,60 €	27,26 €	
Técnico AMP N2	17,80 €	25,09 €	25,76 €	28,41 €	
Técnico AMP N3	18,40 €	25,70 €	26,36 €	29,01 €	
Técnico AMP N4	19,04 €	26,34 €	27,00 €	29,65 €	
Técnico AMP N5	19,67 €	26,97 €	27,63 €	30,29 €	
Técnico AMP N6	22,62 €	29,92 €	30,58 €	33,24 €	
<b>PLUSSES</b>	<b>Importe</b>	<b>A percibir por</b>		<b>Aplicación</b>	
Plus Sábado	58,37 €	Jornada efectiva o parte proporcional		A todos los grupos / niveles	
Plus Domingo	63,67 €				
Plus Festivo	84,90 €				
<b>AYUDA ESCOLAR</b>	<b>Importe</b>	<b>INCENTIVOS ANUALES</b>		<b>Importe</b>	
Preescolar e infantil (0 a 6 a)	94,90 €	Absentismo Individual		1.000,00 €	
Educación Primaria (6 a 11 a)	94,90 €	Calidad		75,00 €	
Educación Secundaria (11 a 16 a)	142,34 €	PRL		75,00 €	
Bachillerato o CF G Medio (16-18 a)	207,58 €	Total		<b>1.150,00 €</b>	
CF Grado Superior (18 y más)	326,20 €				
Universidad	474,45 €				
Ayuda Desplazamiento	177,92 €				
<b>TURNOS ESPECIALES</b>	<b>Importe</b>	<b>OTROS CONCEPTOS</b>		<b>Importe</b>	
Igual o inferior a 4 h	225,00 €	Hora Formación		9,87 €	
Más de 4 h y hasta 8 h	280,00 €	Matrimonio o inscripción		100,00 €	
Más de 8 h	340,00 €				

## Anexo II.

Tablas Salariales Personal de Estructura año 2016 (personal referenciado art. 2).

**AÑO 2017**

NIVEL	A	B	C	D
I			13.678,62 €	
II			15.249,46 €	
III			15.394,26 €	
IV			16.097,58 €	
V	16.344,52 €	16.588,87 €	16.831,93 €	17.050,42 €
VI	17.051,72 €	17.270,21 €	17.488,71 €	17.877,86 €
VII	17.879,15 €	18.269,60 €	18.657,46 €	19.263,82 €
VIII	19.265,11 €	19.871,46 €	20.477,82 €	21.812,06 €
IX	21.810,77 €	23.145,01 €	24.477,96 €	26.931,82 €
X	24.283,60 €	26.533,03 €	28.783,62 €	31.600,36 €
XI	31.599,20 €	34.418,27 €	37.236,17 €	40.959,21 €
XII	40.960,37 €	44.683,40 €	48.406,44 €	53.247,78 €
XIII	53.250,11 €	58.090,29 €	62.931,63 €	69.845,34 €
XIV	69.845,75 €	72.666,34 €	75.486,94 €	78.299,63 €

**AÑO 2018**

NIVEL	A	B	C	D
I			13.952,19 €	
II			15.554,45 €	
III			15.702,14 €	
IV			16.419,53 €	
V	16.671,41 €	16.920,65 €	17.168,57 €	17.391,43 €
VI	17.392,75 €	17.615,62 €	17.838,48 €	18.235,42 €
VII	18.236,74 €	18.634,99 €	19.030,61 €	19.649,09 €
VIII	19.650,41 €	20.268,89 €	20.887,38 €	22.248,30 €
IX	22.246,98 €	23.607,91 €	24.967,52 €	27.470,46 €
X	24.283,60 €	26.533,03 €	28.783,62 €	31.600,36 €
XI	31.599,20 €	34.418,27 €	37.236,17 €	40.959,21 €
XII	40.960,37 €	44.683,40 €	48.406,44 €	53.247,78 €
XIII	53.250,11 €	58.090,29 €	62.931,63 €	69.845,34 €
XIV	69.845,75 €	72.666,34 €	75.486,94 €	78.299,63 €

**AÑO 2019**

NIVEL	A	B	C	D
I			14.231,24 €	
II			15.865,53 €	
III			16.016,19 €	
IV			16.747,92 €	
V	17.004,83 €	17.259,06 €	17.511,94 €	17.739,26 €
VI	17.740,61 €	17.967,93 €	18.195,25 €	18.600,12 €
VII	18.601,47 €	19.007,69 €	19.411,22 €	20.042,07 €
VIII	20.043,42 €	20.674,27 €	21.305,12 €	22.693,27 €
IX	22.691,92 €	24.080,07 €	25.466,87 €	28.019,87 €
X	24.283,60 €	26.533,03 €	28.783,62 €	31.600,36 €
XI	31.599,20 €	34.418,27 €	37.236,17 €	40.959,21 €
XII	40.960,37 €	44.683,40 €	48.406,44 €	53.247,78 €
XIII	53.250,11 €	58.090,29 €	62.931,63 €	69.845,34 €
XIV	69.845,75 €	72.666,34 €	75.486,94 €	78.299,63 €

**PACTO DE APLICACIÓN LIMITADA****Art. 2 del II Convenio Colectivo de Siro Aguilar, S.L.U. – 2017 - 2019**

Como desarrollo del artículo 2 del II Convenio Colectivo de Siro Aguilar, S.L.U. se acuerda el presente Anexo, de aplicación exclusiva al personal contratado en el antiguo centro de trabajo de Aguilar de Campoo, Avenida de Ronda 36, y que ha venido rigiéndose por el Convenio Colectivo de Siro Aguilar S.L.U. para el centro indicado para los años 2012-2014 (BOP Palencia de 18/mayo/2012, nº60/2012) y su prórroga para los años 2015 y 2016 (BOP Palencia de 1/julio/2016, nº78/2016).

La aplicación de las condiciones particulares indicadas en el presente anexo tiene la consideración de condiciones reconocidas a título individual -aún con carácter genérico- al grupo de trabajadores originario del Centro de trabajo de Avenida de Ronda, 36 de Aguilar de Campoo (Aguilar 1), nominalmente identificados en este pacto específico, sin que en ningún caso las mismas puedan ser aplicadas al resto de personal contratado en Siro Aguilar S.L.U.

Este Pacto viene a sustituir expresamente la regulación contenida en convenios colectivos anteriores, fuese cual fuese su origen y ámbito, así como en los pactos o acuerdos aplicables a este colectivo; o a personal concreto, sin perjuicio de mantener las condiciones más beneficiosas a título individual.

Para todo lo no específicamente indicado en el presente Pacto, será de aplicación el contenido normativo del II Convenio Colectivo de Siro Aguilar, S.L.U. 2017-2019.

La relación nominal de personas a las que les es de aplicación el presente pacto es:

Apellido y nombre	NIF	Antigüedad
ABAD DIEZ, ARTURO	71929454J	01/02/2003
ALONSO MEDIAVILLA, ALFREDO	12723738T	08/10/1973
ALVAREZ GARCIA, ALICIA	12732533D	15/12/1975
BARRIO PUENTE, MARIA BEGOÑA	12736348Y	01/04/1976
BECERRIL POLANCO, Mª ANGELES	12738125N	29/08/2005
BENITEZ BERNAL, JOSE SANTIAGO	12746547Q	01/12/2003
BUSTILLO TEJEDOR, MARIA CARMEN	12733503J	30/06/1975
CELIS FUENTES, MARIA LUISA	12727420W	15/09/1975
COSGAYA TORIBIO, MARIA MAR	71922731Y	24/09/1975
CUADROS MERINO, MARIA MERCEDES	12727460L	01/04/1976
DE LA PEÑA RUIZ, HONORIO	72125435B	01/02/2003
DIAZ GIL, ANA MARIA	12732494Q	09/11/1976
DIEZ MARTIN, MARIA JOSE	12731501N	30/06/1975
DIEZ RAMOS, CRISTINA	12735981F	21/08/2003
FERNANDEZ BLANCO, MARIA ANTONIA	71922724E	30/06/1975
FERNANDEZ BURGO, MARIA TERESA	12729529H	09/11/1976
FIDALGO LOPEZ, RAUL	12765510G	01/02/2003
GALLO ADAN, ANA MARIA	12724564K	19/10/1973
GARCIA CASERO, RAUL	12768195K	10/03/2003
GARCIA FERNANDEZ, CARMEN ROSA	71926329Q	29/08/2005
GARCIA GONZALEZ, RAUL	12763909J	18/10/2006
GOMEZ FERNANDEZ, ROSA MARIA	12760288A	29/05/2006
GONZALEZ IZQUIERDO, ESTRELLA	12727750X	01/07/1975
GORDO BRAVO, LAUDELINA	12725014B	01/08/1977
GUTIERREZ FRANCO, MARIA BEGOÑA	12733365J	14/07/1977
GUTIERREZ FRANCO, MONSERRAT	12728936T	01/07/1975
GUTIERREZ SANTOS, YOLANDA	12734891K	18/11/1976
HERRERO CALVO, PEDRO LUIS	71925584F	06/03/2003
HUMADA GARCIA, JULIA	13086121H	02/08/1977
IGLESIAS LOPEZ, MARIA ESTRELLA	12735145E	29/08/2005
IGLESIAS SALVADOR, JOSE MANUEL	12775325K	01/02/2003
IZQUIERDO ESTEBANEZ, MARGARITA	71922863T	11/03/1976
IZQUIERDO SEBASTIAN, FABIOLA	12728614T	30/06/1975
MACHO BUJEDO, IVAN	71930451K	16/01/2006
MAROTO LOPEZ, MARIA AMPARO	12737893X	05/12/1977
MARTIN SANCHEZ, MARIA ISABEL	12729773D	20/08/1974
MARTINEZ RUIZ, DELIA	12733598Q	15/09/1975
MATE RODRIGUEZ, CARMEN JESUS	71924133M	22/09/2003
MENCIA MEDIAVILLA, ALICIA	71922721L	10/10/1973
MERINO SANCHEZ, ANTONIA	12723890Z	01/08/1973
MORALES ARTECHE, IRENE	16253663T	12/01/1977
PEREZ REVILLA, MARIA VISITACION	71922745C	19/07/1973
PERNAS ARAMBURU, AGUSTIN	12725904G	04/08/1986
PERNAS ARAMBURU, LUIS	12738015V	20/06/1985
POSTIGO POSTIGO, MARIA MONTESCLAROS	72120820L	12/01/1977
REVILLA GARCIA, MARIA ANGELES	12732745Z	17/11/1976
REVILLA RUIZ, ESTHER	12738830G	20/09/1977
REVILLA RUIZ, EVA	12738829A	20/09/1977
ROJO CUESTA, MARIA ISABEL	12734767N	17/11/1976
RUIZ CABRIA, MARIA CARMEN	71922744L	21/11/1972
RUIZ ESTEBANEZ, MARIA PILAR	71922858H	01/04/1976

Apellido y nombre	NIF	Antigüedad
RUIZ HERRERO, MARIA ADELIA	13087844Q	01/08/1977
SAEZ ANTOLIN, MARIA CONCEPCION	12725843N	14/07/1977
SALAZAR ALONSO, LEONOR	12733658F	03/09/2007
SALVADOR CANDUELA, ROBERTO	12738101B	14/07/1980
SANZ TORICES, JOSE RAMON	12724261V	24/09/1973
TORIBIO GARCIA, MARIA SOLEDAD	12733518M	17/11/1976
UGAL HERNANDEZ, JUAN CARLOS	71933370L	03/11/2003

#### Primera.- **Ámbito personal y temporal.**

El presente Pacto será de aplicación al personal contratado en el antiguo centro de trabajo de Avenida de Ronda 36 de Aguilar de Campoo y que ha venido rigiéndose por el Convenio Colectivo de Siro Aguilar S.L.U. para el centro indicado durante su vigencia 2012-2014 y posterior prórroga 2015-2016 y nominalmente identificado en el presente Pacto. La vigencia del presente pacto de aplicación limitada coincidirá con la permanencia en alta de la empresa de cualquiera de los empleados arriba referenciados.

#### Segundo.- **Jornada.**

La duración de la jornada en cómputo anual para cada año de vigencia del Convenio Colectivo será de 1.752 horas.

#### Tercero.- **Estructura Salarial.**

La estructura salarial del personal incluido en el ámbito del presente Pacto se compondrá de Salario Base y si así procede o lo tiene reconocido la persona a título individual, de Complemento Ad Personam o Plus de Antigüedad según corresponda, Plus Asistencia, Plus Nocturnidad, Plus Movilidad, Complemento de Producción y Complemento Salarial.

Salario Base: es la retribución que corresponde a cada uno de los niveles que componen los Grupos Profesionales establecidos en el presente Pacto.

Pagas Extras: toda persona tendrá derecho a tres Pagas Extraordinarias (Verano, Invierno y Beneficios). Las Pagas de Verano e Invierno serán equivalentes a 30 días de Salario Base y Ad Personam o Plus de Antigüedad según corresponda y 30 días de Plus de Asistencia si procede.

La paga extraordinaria de Verano se devengará del 1 de Enero al 30 de junio. Su abono se efectuará el 15 de julio.

La paga extraordinaria de Invierno se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre. Su abono se efectuará el 15 diciembre.

La Paga de Beneficios será equivalente a 36,5 días de Salario Base y Ad Personam o Plus de Antigüedad según corresponda y 25 días de Plus de Asistencia si procede y se percibirá prorrateada en doce mensualidades.

Plus Nocturnidad: el personal que preste sus servicios en turno de noche, percibirá un Plus de Nocturnidad consistente en el 28,89% de su Salario Base y Ad Personam o Plus de Antigüedad según corresponda por todos los días efectivamente trabajados o parte proporcional, así como por los días de descanso o festivos incluidos en la semana trabajada.

Igualmente, este personal, percibirá como Plus de Asistencia, el valor establecido al final del presente Pacto incrementado en un 3,50%. Del mismo modo, percibirá el Plus de Nocturnidad que proporcionalmente le corresponda en el período vacacional.

Complemento de Producción: el personal que así lo tenga reconocido, percibirá el citado complemento por 365 días ó 12 mensualidades según corresponda, en la cuantía indicada al final del presente Pacto. Se incrementará durante el año 2017 en un 5%.

Plus Asistencia: el personal que así lo tenga reconocido, percibirá el citado Plus por día efectivo de trabajo y se abonarán en 15 pagas por el valor indicado para tales, en la cuantía recogida al final del presente Pacto.

Complemento Salarial: Las diferencias existentes entre las condiciones económicas reconocidas a título individual por cualquier concepto (incluidos Plus de Antigüedad o Ad Personam) y el salario bruto anual correspondiente a la categoría que ostente la persona, se incluirá en el presente concepto, prorrateado por los días naturales del año incluidas las Pagas Extras.

Complemento Carga de Contenedores: se establecen cuantías para la carga de los contenedores de exportación, tanto de 20 como de 40 pies, siempre que se realicen fuera de la jornada ordinaria de trabajo. Estos trabajos se realizarán de forma voluntaria si se hacen fuera de la jornada de trabajo y su cuantía viene reflejada en el Anexo del presente Pacto.

Horas Extraordinarias: El valor de la hora extraordinaria, será el que resulte de incrementar en un 75% el valor de la hora ordinaria. Las horas extraordinarias que se realicen en período nocturno o festivo, tendrán, un incremento del 100% sobre el valor de la hora ordinaria. A su vez el valor de la hora ordinaria será el resultado de dividir el salario bruto anual entre las horas de jornada anuales pactadas.

Las horas de trabajo realizadas fuera de la jornada ordinaria de trabajo serán retribuidas con el valor de una hora ordinaria y además, darán derecho a la persona a una hora de descanso, que se acumularan en múltiplos de 8 para hacerlas coincidir con jornadas, que serán disfrutadas por acuerdo entre la persona y la empresa atendiendo a las necesidades del servicio.

Las horas de trabajo realizadas fuera de la jornada ordinaria también podrán ser compensadas a petición de la persona en tiempo de descanso en lugar de su abono en metálico; en tal caso, éstas se acumularán en múltiplos de 8 para hacerlas coincidir con jornadas, y el módulo será de una hora extraordinaria por dos de descanso; para que la compensación del descanso sea aplicable, será preciso que las necesidades del servicio lo permitan, siendo estas necesidades a criterio de la empresa.

Los días descansados por las compensaciones establecidas en los dos párrafos anteriores serán retribuidos como días efectivos de trabajo.

El tiempo de trabajo que sea compensado con descanso, perderá la consideración de horas extraordinarias si no trajeran causa de jornadas superiores a la jornada anual pactada.

La fórmula de cálculo de la hora ordinaria será la resultante de sumar los componentes fijos y variables y dividirlos entre la jornada anual pactada. Definiendo ambos términos de la siguiente manera:

- Componente fijo:  $461,5 * \text{Salario Base} + 461,5 * \text{Antigüedad (en su caso)} + 346,5 * \text{Plus de asistencia} + 365 * \text{Plus de producción} + 365 * \text{Nocturnidad (en su caso)}$ .
- Componente variable: los variables cobrados en las nóminas de los 12 meses anteriores al mes en que se deban cobrar. No tendrán tal consideración los objetivos e incentivos, ni las dietas u otros pagos no salariales.

Antigüedad: El personal que, en virtud de la normativa convencional anterior, por razón de antigüedad, a la fecha de firma del presente convenio, haya alcanzado el número máximo de diez trienios percibirá la cantidad que le corresponda a título individual, bajo el concepto complemento Ad Personam.

El personal que, en virtud de la normativa convencional anterior, por razón de antigüedad, a la fecha de firma del presente convenio, no haya alcanzado el número máximo de diez trienios continuará generando dichos trienios hasta el máximo indicado, bajo el concepto complemento Ad Personam y por una cuantía del 6% de Salario Base por trienio. En el momento de consolidar el máximo de diez trienios, pasará a percibirse como Ad Personam.

Importes e Incrementos Salariales: Las cuantías económicas descritas en el presente Pacto, serán de aplicación al personal nominativamente relacionado en él e indicadas al final de éste, y se actualizarán anualmente en los mismos porcentajes que los hagan las tablas salariales del II Convenio Colectivo de Siro Aguilar S.L.U.

#### **Cuarto.- Premio Vinculación.**

Por una sola vez y como premio a la permanencia en la Empresa, se establece el abono de 30 días de salario real a las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio cuando cumpla 25 años de permanencia en la misma.

Quien al tiempo de su cese en la Empresa no hubiera percibido este premio de vinculación, percibirá, el menos, la parte proporcional al tiempo trabajado en la empresa.

Así mismo, toda persona que a la hora de su cese en la Empresa lleve 35 años de servicio en la misma, percibirá además, el abono de tres mensualidades, sin perjuicio de la demás prestaciones que pudieran corresponderle.

#### **Quinto.- Jubilación.**

La empresa gratificará la jubilación ordinaria de aquel personal fijo, que reúna los requisitos legalmente establecidos en cada momento y con una antigüedad de al menos quince años en la Empresa, de ser menos se prorrateará al tiempo trabajado en la misma, con los siguientes criterios:

- Jubilándose a los 60 años, la persona percibirá doce mensualidades de salario real.
- Jubilándose a los 61 años, la persona percibirá diez mensualidades de salario real.
- Jubilándose a los 62 años, la persona percibirá ocho mensualidades de salario real.
- Jubilándose a los 63 años, la persona percibirá ocho mensualidades de salario real.
- Jubilándose a los 64 años la Empresa se compromete a contratar a otra persona por el período mínimo de un año.
- La empresa facilitará los contratos de relevo siempre que la legislación vigente lo ampare.

**Sexto.- Prestaciones por Incapacidad Temporal.**

En el caso de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, la persona percibirá el 100% de la base reguladora del mes anterior.

Cuando la Incapacidad Temporal sea consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, la persona percibirá una prestación del 65% de la base reguladora del mes anterior desde el primer día hasta el tercero de ausencia ambos inclusive y siempre que se trate de la primera baja del año; el 60% de la base reguladora del mes anterior desde el cuarto hasta el octavo día de ausencia ambos inclusive y si la incapacidad persistiera a partir del noveno día, la persona percibirá una prestación hasta alcanzar el 100% de la base reguladora del mes anterior.

Así mismo, si una trabajadora cogiera la baja por riesgo en el embarazo, percibirá el 100% del salario del mes anterior a excepción de horas extras, pagas extraordinarias y atrasos.

La persona estará obligada a avisar de su ausencia en el primer día de ésta, así mismo debe de presentar el parte de baja por Incapacidad Temporal en los tres primeros días.

**Séptimo.- Renuncia y adscripción al contenido general del II Convenio Colectivo de Siro Aguilar S.L.U.**

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Pacto, podrá acordar su descuelgue del mismo, renunciando a las condiciones reconocidas a título individual en el mismo y adscribirse voluntariamente al contenido general del II Convenio.

**Octavo.- Licencias retribuidas.**

En todo caso el abono de las mismas será el del salario íntegro. Se reconoce un día de libre disposición que se concederá según los criterios establecidos en el II Convenio colectivo de Aguilar para la concesión de los días de asuntos propios.

Se reconoce 15 días naturales por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho y tres días más a cargo del colaborador/a. A mayores la empresa abonará la cantidad de 100€ por cada matrimonio que se sumarán para las personas de AG1 a la ayuda ya recogida en tablas salariales (155,32 + 100,00)

**Noveno.- Arranque mantenimiento.**

Para facilitar el correcto funcionamiento de la actividad productiva habrá dos colaboradores del área de mantenimiento para realizar el mantenimiento de los fines de semana y arranques de los lunes, cuyo horario será: sábado de 6:00 a 14:00 horas, domingo de 22:00 a 6:00 horas. La pertenencia a este turno será voluntaria. Por cada fin de semana completo se percibirá el importe recogido en tablas.

## ANEXO ÚNICO TABLAS SALARIALES

**ANEXO ÚNICO: Tabla Salarial de Niveles y Grupos Pacto de Aplicación Limitada 2017 - 2019**

## TABLAS SALARIALES 2017

2,00%

I. Técnicos/as.	S. Base	P. Asistencia	Total
<b>1. Titulados/as:</b>			
a) De Grado Superior	1.161,86	276,10	1.437,96
b) De Grado Medio	1.073,72	276,10	1.349,82
<b>2. No titulados/as:</b>			
Encargado/a General	1.073,72	276,10	1.349,82
Encargado/a de Sección	1.028,63	276,10	1.304,73
Jefe/a de Equipo	1.002,82	276,10	1.278,92
Auxiliar de Laboratorio	953,38	276,10	1.229,49
<b>II. Administrativos/as.</b>			
Jefe/a de Admón. De 1ª y 2ª	1.130,87	276,10	1.406,98
Oficial/a de Primera	1.045,77	276,10	1.321,87
Oficial/a de Segunda	998,37	276,10	1.274,47
Auxiliar	865,20	276,10	1.141,31
<b>IV. Obreros/as.</b>			
a) Personal de Producción			
Oficial/a de primera	31,09	10,30	41,39
Oficial/a de Segunda	30,78	10,30	41,09
Ayudante	29,92	10,30	40,22
b) Personal de Empaq. Envas. Y Acab:			
Oficial/a de Primera	31,09	10,30	41,39
Oficial/a de Segunda	30,78	10,30	41,09
Ayudante	29,92	10,30	40,22
c) Personal de Oficios Auxiliares			
Oficial de Primera	31,09	10,30	41,39
Oficial de Segunda	30,78	10,30	41,09
Oficial 1ª Electromecánico	32,59	11,00	43,58
V. Peonaje			
Peón	28,75	5,31	34,06
Personal de limpieza	28,75	5,31	34,06
VI. Subalterno,			
Almacenero/a	31,09	10,30	41,39
Conserje, Cobrador/a, Ordenanza			
Bascolero/a, Pesador/a, Guardo			
Jurado, Guardo Vigilante, Portezos/a, Sereno y Mozo de Almacén	29,77	10,30	40,08

**ANEXO 2: Tabla Horas Extras y Pluses**

PLUS DE NOCTURNIDAD	28,89% SALARIO BASE Y ANTIGÜEDAD MAS UN INCREMENTO DEL 3,5% DEL PLUS DE ASISTENCIA
COMPLEMENTO PRODUCCION	2.584,76 € 7,08 € /DIA, 12 PAGAS
AYUDA MATRIMONIO	255,32 € EN UN PAGO ÚNICO
PLUS FIN DE SEMANA	356,69 € 22,29 € HORA POR CADA FIN DE SEMANA
CARGA CONTENEDOR 20 P	54,25 €
CARGA CONTENEDOR 40 P	95,00 €
HORAS EXTRAS	1,79 €
HORA FORMACION	9,49 €

AYUDA ESCOLAR	Importe	INCENTIVOS ANUALES	Año
Preescolar e infantil (0 a 6 a)	91,21 €	Absentismo Individual	900 €
Educación Primaria (6 a 11 a)	91,21 €	Calidad	75 €
Educación Secundaria (11 a 16 a)	136,81 €	PRL	75 €
Bachillerato o CF G Medio (16-18 a)	199,52 €		<b>1.050 €</b>
CF Grado Superior (18 y más)	313,53 €		
Universidad	456,03 €		
Ayuda Desplazamiento	171,02 €		

**ANEXO ÚNICO: Tabla Salarial de Niveles y Grupos Pacto de Aplicación Limitada 2017 - 2019****TABLAS SALARIALES 2018**

2,00%

<b>I. Técnicos/as.</b>	<b>S. Base</b>	<b>P. Asistencia</b>	<b>Total</b>
<b>1. Titulados/as:</b>			
a) De Grado Superior	1.185,10	281,62	1.466,72
b) De Grado Medio	1.095,20	281,62	1.376,82
<b>2. No titulados/as:</b>			
Encargado/a General	1.095,20	281,62	1.376,82
Encargado/a de Sección	1.049,20	281,62	1.330,83
Jefe/a de Equipo	1.022,88	281,62	1.304,50
Auxiliar de Laboratorio	972,45	281,62	1.254,07
<b>II. Administrativos/as.</b>			
Jefe/a de Admón. De 1ª y 2ª	1.153,49	281,62	1.435,11
Oficial/a de Primera	1.066,68	281,62	1.348,30
Oficial/a de Segunda	1.018,33	281,62	1.299,96
Auxiliar	882,51	281,62	1.164,13
<b>IV. Obreros/as.</b>			
a) Personal de Producción			
Oficial/a de primera	31,71	10,51	42,22
Oficial/a de Segunda	31,40	10,51	41,91
Ayudante	30,51	10,51	41,02
b) Personal de Empaq. Envas. Y Acab:			
Oficial/a de Primera	31,71	10,51	42,22
Oficial/a de Segunda	31,40	10,51	41,91
Ayudante	30,51	10,51	41,02
c) Personal de Oficios Auxiliares			
Oficial de Primera	31,71	10,51	42,22
Oficial de Segunda	31,40	10,51	41,91
Oficial 1ª Electromecánico	33,24	11,22	44,46
V. Peonaje			
Peón	29,33	5,41	34,74
Personal de limpieza	29,33	5,41	34,74
VI. Subalterno,			
Almacenero/a	31,71	10,51	42,22
Conserje, Cobrador/a, Ordenanza			
Bascolero/a, Pesador/a, Guardo			
Jurado, Guardo Vigilante, Portezo/a, Sereno y Mozo de Almacén	30,37	10,51	40,88

**ANEXO 2: Tabla Horas Extras y Pluses**

PLUS DE NOCTURNIDAD	28,89% SALARIO BASE Y ANTIGÜEDAD MAS UN INCREMENTO DEL 3,5% DEL PLUS DE ASISTENCIA	
COMPLEMENTO PRODUCCION	2.636,46 €	7,22 € / DIA, 12 PAGAS
AYUDA MATRIMONIO	258,42 €	EN UN PAGO ÚNICO
PLUS FIN DE SEMANA	363,83 €	22,74 € HORA POR CADA FIN DE SEMANA
CARGA CONTENEDOR 20 P	55,34 €	
CARGA CONTENEDOR 40 P	96,90 €	
HORAS EXTRAS	1,82 €	
HORA FORMACION	9,68 €	

<b>AYUDA ESCOLAR</b>	<b>Importe</b>	<b>INCENTIVOS ANUALES</b>	<b>Año</b>
Preescolar e infantil (0 a 6 a)	93,04 €	Absentismo Individual	950 €
Educación Primaria (6 a 11 a)	93,04 €	Calidad	75 €
Educación Secundaria (11 a 16 a)	139,54 €	PRL	75 €
Bachillerato o CF G Medio (16-18 a)	203,51 €		<b>1.100 €</b>
CF Grado Superior (18 y más)	319,80 €		
Universidad	465,15 €		
Ayuda Desplazamiento	174,44 €		

**ANEXO ÚNICO: Tabla Salarial de Niveles y Grupos Pacto de Aplicación Limitada 2017 - 2019****TABLAS SALARIALES 2019**

2,00%

I. Técnicos/as.	S. Base	P. Asistencia	Total
<b>1. Titulados/as:</b>			
a) De Grado Superior	1.208,80	287,26	1.496,06
b) De Grado Medio	1.117,10	287,26	1.404,36
<b>2. No titulados/as:</b>			
Encargado/a General	1.117,10	287,26	1.404,36
Encargado/a de Sección	1.070,19	287,26	1.357,44
Jefe/a de Equipo	1.043,34	287,26	1.330,59
Auxiliar de Laboratorio	991,90	287,26	1.279,16
<b>II. Administrativos/as.</b>			
Jefe/a de Admón. De 1ª y 2ª	1.176,56	287,26	1.463,82
Oficial/a de Primera	1.088,01	287,26	1.375,27
Oficial/a de Segunda	1.038,70	287,26	1.325,96
Auxiliar	900,16	287,26	1.187,42
<b>IV. Obreros/as.</b>			
a) Personal de Producción			
Oficial/a de primera	32,35	10,72	43,06
Oficial/a de Segunda	32,03	10,72	42,75
Ayudante	31,13	10,72	41,84
b) Personal de Empaq. Envas. Y Acab:			
Oficial/a de Primera	32,35	10,72	43,06
Oficial/a de Segunda	32,03	10,72	42,75
Ayudante	31,13	10,72	41,84
c) Personal de Oficios Auxiliares			
Oficial de Primera	32,35	10,72	43,06
Oficial de Segunda	32,03	10,72	42,75
Oficial 1ª Electromecánico	33,91	11,44	45,35
V. Peonaje			
Peón	29,92	5,52	35,44
Personal de limpieza	29,92	5,52	35,44
VI. Subalterno,			
Almacenero/a	32,35	10,72	43,06
Conserje, Cobrador/a, Ordenanza			
Bascolero/a, Pesador/a, Guardo			
Jurado, Guardo Vigilante, Portezos/a, Sereno y Mozo de Almacén	30,98	10,72	41,70

**ANEXO 2: Tabla Horas Extras y Pluses**

PLUS DE NOCTURNIDAD	28,89% SALARIO BASE Y ANTIGÜEDAD MAS UN INCREMENTO DEL 3,5% DEL PLUS DE ASISTENCIA	
COMPLEMENTO PRODUCCION	2.689,19 €	7,37 € / DIA, 12 PAGAS
AYUDA MATRIMONIO	261,59 €	EN UN PAGO ÚNICO
PLUS FIN DE SEMANA	371,10 €	23,19 € HORA POR CADA FIN DE SEMANA
CARGA CONTENEDOR 20 P	56,44 €	
CARGA CONTENEDOR 40 P	98,83 €	
HORAS EXTRAS	1,86 €	
HORA FORMACION	9,88 €	

AYUDA ESCOLAR	Importe	INCENTIVOS ANUALES	Año
Preescolar e infantil (0 a 6 a)	94,90 €	Absentismo Individual Calidad PRL	1.000 €
Educación Primaria (6 a 11 a)	94,90 €		75 €
Educación Secundaria (11 a 16 a)	142,34 €		75 €
Bachillerato o CF G Medio (16-18 a)	207,58 €		<b>1.150 €</b>
CF Grado Superior (18 y más)	326,20 €		
Universidad	474,45 €		
Ayuda Desplazamiento	177,92 €		