

## Administración Autonómica

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

##### OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

**Convenio o acuerdo: V CONVENIO COLECTIVO DE SIRO VENTA DE BAÑOS, S.A. – 2014-2017**

**Expediente: 34/01/0002/2015**

**Fecha: 17/04/2015**

**Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**

**Código 34000822012000**

**Visto** el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa **Siro Venta de Baños, S.A.** (Código del Convenio N° 34000822012000), que fue suscrito por la Comisión Negociadora, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/95, de 26 de marzo, 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, 17 de abril de 2015.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

### **V CONVENIO COLECTIVO DE SIRO VENTA DE BAÑOS, S.A. – 2014-2017**

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

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

El presente Convenio se concierta en el marco legislativo vigente sobre negociación colectiva, entre la Empresa Siro Venta de Baños S.A. y los miembros de la Representación Unitaria de los Trabajadores de U.G.T. y C.C.O.O., mayoría de los miembros del Comité de Empresa y las Secciones Sindicales de los sindicatos U.G.T., C.C.O.O. que suponen la mayoría de la representación legal de los trabajadores de la empresa.

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 dado de alta en la sociedad Siro Venta de Baños S.A., con independencia de la modalidad contractual que tenga.

El personal de Sección Soporte (MOI) y los mandos intermedios contratados por Siro Venta de Baños S.A., 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, fuese cual fuese su origen y ámbito, así como los pactos o acuerdos individuales o colectivos, aplicables en la Empresa al personal, sin perjuicio de mantener a título individual "Ad Personam" las condiciones más beneficiosas de los mismos

#### **Artículo 3.- Vigencia.**

Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2014 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2017 independientemente de la fecha de su firma.

La denuncia del Convenio será automática a la finalización del mismo y en el plazo de un mes desde el fin de la vigencia del convenio se constituirá la Comisión Negociadora del Nuevo Convenio. En todo caso, no perderán su efecto las cláusulas vinculantes hasta la firma de un nuevo convenio.

#### **Artículo 4.- Garantías personales.**

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, tendrá derecho a que se le mantengan y respeten con carácter estrictamente personal, con los incrementos salariales que, de forma general, le reconozca el presente convenio.

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

Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible de forma que la declaración de nulidad de cualquiera de las mismas comportaría la invalidez e ineficacia del Convenio en su conjunto comprometiéndose las partes a negociar las cláusulas objeto de invalidez.

#### **Artículo 6.- Centro Especial de Empleo. Normativa de aplicación subsidiaria.**

Se constituye la empresa de **Siro Venta de Baños, S.A.** como Centro Especial de Empleo, en todo lo no previsto por este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable como Centro Especial de Empleo en su defecto por el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes laborales de rango superior.

En tanto se regule la constitución y funcionamiento de los Equipos Multiprofesionales se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria del R.D. 1368/1985 de 17 de julio modificado por el R.D. 427/1999 de 12 de marzo.

#### **Artículo 7.- Comisión Paritaria.**

La Comisión Paritaria estará compuesta por, seis miembros, tres representantes de los sindicatos firmantes del Convenio de acuerdo con su representatividad y otros tres representantes de la Dirección de la Empresa.

La función de la Comisión Paritaria será la interpretación y aplicación del Convenio colectivo, debiendo entender y pronunciarse con carácter previo y obligatorio a procedimientos judiciales de conflicto colectivo sobre interpretación y aplicación de los preceptos derivados del Convenio.

También será competencia de esta Comisión Paritaria el trámite para solventar las discrepancias que puedan surgir en el período de consultas al amparo del artículo 41.4 por remisión del artículo 82.3, ambos del Estatuto de los Trabajadores, con carácter previo en su caso, al procedimiento ante el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León SERLA.

La Comisión se reunirá por petición de cualquiera de las dos partes, o por cualquiera de los representantes de las organizaciones sindicales firmantes del convenio, que formularán por escrito dirigido a la Dirección de la Empresa que deberá contener la propuesta de los asuntos a tratar. Recibida la solicitud, la Dirección la remitirá a todos los integrantes de la Comisión, convocando con al menos cinco días laborables de antelación a la fecha de la reunión. De la reunión de la Comisión Paritaria se levantará acta donde conste quien solicitó la reunión, los asuntos tratados, los acuerdos alcanzados en su caso, o el resultado sin acuerdo en su caso. En caso de acuerdo se depositará en el Registro correspondiente de la Autoridad Laboral competente.

Las funciones de la Comisión Paritaria, entre otras, serán:

- Interpretación de la aplicación de todas las cláusulas de este Convenio.
- Arbitraje en todas las cuestiones que las partes sometan a su consideración y que se deriven de la aplicación del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Análisis del estado de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas por el texto.
- Regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las normas vigentes.
- Informar sobre cualquier otro aspecto derivado de las relaciones laborales, no contempladas en este Convenio.

## **CAPÍTULO II: CONDICIONES Y ORGANIZACIÓN DEL 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 la Empresa obligada a informar a los Representantes Legales de los Trabajadores de las innovaciones y modificaciones de carácter colectivo o individual que vaya a implantar, en los plazos legalmente establecidos según la materia de que se trate.

Los sistemas o cambios que se adopten nunca podrán perjudicar la formación profesional ni deberán producir merma alguna en la dignidad y situación económica del personal afectado.

### **Artículo 9.- Periodo de prueba.**

Los contratos de trabajo se concertarán sometidos a un período de prueba –al amparo del artículo 10.2 del RD 427/99– que no podrá exceder, salvo lo previsto en el párrafo siguiente de este mismo artículo, de las siguientes duraciones:

- De seis meses para el personal técnico y titulado.
- Para el resto, de dos meses, independientemente de la modalidad de contratación, salvo que en dicha modalidad contractual se especifique un período distinto.

Con el fin de facilitar la adaptación profesional del trabajador minusválido para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, podrá establecerse en el contrato un período de adaptación al trabajo que, a su vez, tendrá el carácter de período de prueba, no pudiendo exceder en ningún caso de seis meses.

La necesidad de que la persona con discapacidad pase por un período de adaptación al trabajo y las condiciones de éste serán determinadas por el organismo competente o equipo multi-profesional según corresponda.

### **Artículo 10.- Jornada laboral.**

La duración de la jornada máxima a tiempo completo en cómputo anual para toda la vigencia del convenio será de 1.760 horas. Tendrán la consideración de laborables, todos los días del año. No obstante, las partes, bajo el principio de la buena fe como ha venido siendo uso y costumbre, podrán acordar el ajuste de festivos oportuno siempre garantizando las necesidades productivas y el cumplimiento de la jornada anual.

Se considera jornada ordinaria de una persona, tanto la jornada en tiempo del párrafo anterior o parte proporcional, como la forma de distribución de la misma según el calendario, sistema de turnos y rotación pactados que le sean de aplicación a esa persona.

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

En jornadas diarias de más de 6 horas, el personal tendrá derecho a un descanso retribuido y computable como tiempo de trabajo efectivo de 15 minutos.

Se garantiza el tiempo de Servicio necesario y también la sustitución de ese tiempo en aquellos puestos que así lo requieran.

### **Artículo 11.- Calendario y horarios.**

La Empresa y el Comité de Empresa elaborarán cada año los Calendarios Laborales y de vacaciones ajustándose al cómputo anual de horas de los sistemas de turnos y rotación que en cada momento puedan estar vigentes y serán expuestos para conocimiento de todo el personal durante la primera quincena del mes de diciembre y en todo caso, con anterioridad al inicio de los turnos de vacaciones de Navidad.

### **Artículo 12.- Organización del trabajo a turnos.**

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

Todos los sistemas de rotación de turnos descritos en el presente artículo, cumplen la normativa legal sobre descansos diarios y semanales. Para una mejor organización de los recursos, el personal será adscrito a grupos de trabajo y turnos, en función de la línea de producción o de la similitud de productos o procesos, cuyo número y composición variará en función del volumen y procesos productivos que en cada momento se den en la planta.

A la firma del presente convenio quedan establecidos los siguientes turnos, aplicables en las diferentes secciones o líneas de los centros de VB2, VB3, VB4, VB6 u otros centros que pudiesen crearse con posterioridad a la firma del presente convenio y dentro de su ámbito de aplicación, pudiendo coexistir varios de ellos en una misma sección:

1. Turnos de trabajo con necesidad de prestar servicios 5 días a la semana, de lunes a viernes, denominado "5-2".
2. Turnos de trabajo con necesidad de prestar servicios 6 días a la semana.
3. Turnos de trabajo con necesidad de prestar servicios 7 días a la semana.
  - a) "6-3 6-2": combinación de ciclos de 6 días de trabajo y 2 de descanso consecutivos con ciclos de 6 días de trabajo y 3 de descanso consecutivo con los periodos de descanso por ajuste de calendario o los días de solape (ajuste) para ajustar la jornada anual.
  - b) "6-2": ciclos de 6 días de trabajo y 2 de descanso consecutivo.

En caso de que la implantación de este sistema de turnos no tuviese carácter definitivo sino coyuntural, pero de duración incierta por causas productivas, la rotación de 6 días de trabajo seguidos de 2 días de descanso se mantendría de forma ininterrumpida siempre que la duración de dicho sistema fuese inferior a 10 ciclos continuados. En el momento que la Empresa tuviese certeza de que la implantación de dicho sistema 6-2 se fuese a prolongar más allá de 10 ciclos y siempre con ese límite, ésta propiciará las medidas organizativas necesarias para garantizar los periodos de descanso y ajuste indicados, a fin de ajustar la jornada anual bajo uno de los sistemas siguientes:

- I. Ciclo de 6 días de trabajo seguidos de 2 de descanso consecutivos, durante 3 ciclos, seguido de un cuarto ciclo de 8 días de descanso y ajuste.
- II. Ciclo de 6 días de trabajo seguido de 2 de descanso consecutivos, durante 9 ciclos, seguido de 18 días de ajuste en los que se incluirían las vacaciones anuales y así quedarán reflejadas en la elaboración del calendario anual.
- III. Ciclo de 6 días de trabajo seguido de 2 de descanso consecutivos, durante 9 ciclos, seguido de 15 días de ajuste en los que se incluirían las vacaciones anuales y así quedarán reflejadas en la elaboración del calendario anual.

Se establece como norma general para el personal la rotación en los turnos de mañana, tarde y noche, con las excepciones derivadas de la necesidad productiva, cumplimientos legales y voluntad conjunta de la empresa y el personal de fijar turno.

El horario de inicio de los citados turnos de mañana, tarde y noche será de 6, 14 y 22 horas respectivamente, a la firma del presente convenio.

El personal tendrá la posibilidad de cambiar el turno de trabajo de una jornada, puntualmente, con un compañero del mismo Grupo Profesional siempre que exista acuerdo entre las dos personas, que los puestos y funciones de los dos implicados sean complementarios, no afecten al normal desarrollo del proceso productivo y sea autorizado por el mando intermedio superior jerárquico.

Para el inicio o finalización de los sistemas de turnos con prestación de servicios 6 ó 7 días a la semana, se establece un preaviso al Comité de Empresa de siete días de antelación. En el caso que el cambio de sistema de turnos implique el inicio del trabajo a 6 ó 7 días, el preaviso no podrá ser inferior a 24 horas sobre la hora de inicio del turno previsto para sábado y domingo, entendiéndose como límite para la convocatoria en el turno de mañana de sábado o domingo, las 6 h del viernes; para el de tarde, las 14 h del viernes y para el de noche, también las 14 h del viernes. Se considerará válida la comunicación por medio electrónico a la cuenta de correo del Comité de Empresa y Secciones Sindicales firmantes del convenio.

En el supuesto de incumplimiento en el plazo de preaviso al Comité de Empresa en el inicio de los sistemas de turnos con prestación de servicios 6 ó 7 días a la semana, se establece una compensación a cada persona a la que se le cambie de un sistema de turnos de 5 días a la semana a uno de 6 ó 7 días a la semana, según el cuadro que a tal fin figura en el Anexo III de aplicación exclusivamente a partir de 1 de enero de 2015.

Cualquier sistema de turnos no contemplado en el presente artículo, basado en necesidades organizativas o productivas, tendrá que negociarse con la Representación Legal de los Trabajadores.

**Artículo 13.- Flexibilidad. Bolsa de horas.**

Todo el personal sujeto a este convenio con excepción del personal con reducción de jornada por guarda legal (art. 35.7 y 6 del Estatuto de los Trabajadores) estará adscrito a una bolsa de horas a partir de 1 de enero de 2015, con el fin adaptar la disponibilidad y prestación efectiva de trabajo del personal a las necesidades productivas y atender adecuadamente a las variaciones de la demanda por la propia naturaleza de la actividad del centro. Al personal que por prescripción médica tenga inhabilitado algún turno, no se le será de aplicación la convocatoria en los turnos inhabilitados.

La Bolsa de Horas supone que la Empresa, dispone de la potestad de gestionar de modo flexible la prestación de trabajo de hasta un total de diez jornadas, de la jornada anual individual, aún estando ésta planificada en los calendarios anuales, mediante la desconvocatoria y posterior convocatoria de una jornada de trabajo.

Tanto la desconvocatoria como la convocatoria se realizarán por jornada completa y podrá aplicarse de forma individual o colectiva, por puesto o por línea.

La desconvocatoria se efectuará con un preaviso mínimo de 5 días naturales entendiéndose cumplido el plazo si se comunica la desconvocatoria durante la primera mitad del turno de trabajo del desconvocado en el día anterior.

La convocatoria se efectuará con un preaviso mínimo de 7 días naturales. No podrá convocarse durante los periodos de vacaciones que tenga asignada la persona ni en el fin de semana de la semana en que finalice dicho periodo vacaciones siempre que éstas finalicen el viernes o el primer día inmediatamente posterior a su finalización sea festivo y deberá respetar en todo caso, los descansos legalmente establecidos.

Para el personal adscrito a sistema de turnos que impliquen prestación de servicios 6 ó 7 días a la semana, la convocatoria se podrá realizar en los días de descanso y ajuste respectivos coloquialmente conocidos como “descanso largo”, no pudiéndose convocar en los dos días siguientes al último día de trabajo del ciclo anterior ni en los dos previos al primero del siguiente.

No podrá convocarse así mismo, en los periodos calendarizados como vacaciones, días de ajuste de jornada anual o puentes y no podrá implicar la prestación de siete jornadas laborales continuas.

Tanto la convocatoria como desconvocatoria se formalizarán por escrito es un registro creado a tal efecto.

La compensación económica por la aplicación de Bolsa de Horas se regirá por los siguientes criterios:

- a) No procederá compensación económica ni descuento económico, por la no prestación de trabajo en los periodos desconvocados.
- b) Cada hora convocada, se retribuirá conforme se indica en el Anexo I.
- c) La compensación económica del punto anterior será compatible con los pluses que por la naturaleza de la jornada de convocatoria, correspondan (Nocturnidad, Sábado, Domingo, Festivo).
- d) El cómputo y control de la Bolsa de Horas se realizará de forma mensual y se liquidará mensualmente atendiendo al saldo convocado de cada persona y a las fechas de cálculo de nóminas prevista.

Las horas desconvocadas deberán convocarse en los siguientes plazos:

- a) Desconvocatoria entre 1 enero y 30 de junio, convocatoria hasta 31 diciembre del año en curso.
- b) Desconvocatoria entre 1 de julio y 31 de diciembre, convocatoria hasta 30 de junio del año siguiente. A cierre de saldo horario individual de cada año a 31 de diciembre, no podrán traspasarse al año siguiente como pendientes de recuperar más de 3 jornadas por persona (24 horas).
- c) Los saldos horarios desconvocados de cada uno de los semestres indicados que no hayan sido convocadas hasta las fechas límite respectivas (31 de diciembre y 30 de junio del año siguiente), se considerarán no exigibles y serán condonados.

Trimestralmente, se reportará a las Secciones Sindicales firmantes del convenio/RLT firmante del Convenio, los saldos individualizados de cada persona para su conocimiento y análisis, quedando la Empresa a su disposición para las aclaraciones que puedan requerir.

**Artículo 14.- Vacaciones.**

Anualmente se negociarán los calendarios vacacionales estableciendo turnos rotativos que permitan compaginar el disfrute de vacaciones con el mantenimiento de la actividad productiva y quedará expuesto en el tablón de anuncios antes del 31 de marzo de cada año.

El personal con una antigüedad mínima de un año en la Empresa tendrá derecho a un periodo anual de vacaciones retribuidas de 22 días laborables.

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

En el supuesto de coincidencia de la situación de Incapacidad Temporal o Maternidad con vacaciones fijadas en calendario, se aplicará durante toda la vigencia del convenio, la legislación vigente en cada momento.

El derecho a las vacaciones se genera desde el 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año de su disfrute. El disfrute de vacaciones queda establecido, con carácter general, entre los meses de Julio, Agosto y Septiembre.

En el caso que algún trabajador necesitara disfrutar las vacaciones en periodos diferentes, podrá solicitarlo a la empresa y si procede, se podrá disfrutar en periodos de semanas completas.

Se facilitará la coincidencia en el turno de vacaciones de matrimonios y/o parejas de hecho.

### **CAPÍTULO III: GRUPOS PROFESIONALES Y CLASIFICACIÓN**

#### **Artículo 15.- Grupos profesionales.**

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

- a) Mano de Obra Directa, en adelante MOD: Personal dedicado a los diferentes procesos de elaboración de los productos que se fabrican en los centros.

Engloba todo el personal encargado de ejecutar procesos definidos para la elaboración de los productos que se fabriquen en los centros en cada momento, así como del orden, limpieza y mantenimiento básico de los equipos de trabajo o áreas productivas.

- b) Mano de Obra Indirecta, en adelante MOI: Engloba a todo el personal encargado de ejecutar tareas definidas en los centros y no directamente adscritos a la elaboración de los productos que se fabriquen en los mismos.

Dentro del grupo profesional de MOI, se definen las siguientes secciones:

- 1) Mantenimiento. Personal dedicado a las tareas de prevención, mantenimiento y reparación de todo tipo de maquinaria e instalaciones existentes en los centros.
- 2) Cadena Suministro. Engloba Logística y Aprovisionamiento: Personal dedicado a los procesos de carga, descarga, coordinación de las entradas de materias primas, envases y embalajes (y su almacenamiento y movimiento interno) y retirada de líneas y salidas de producto terminado de los centros y del proceso administrativo correspondiente.
- 3) Soporte: Personal dedicado a los procesos de gestión integral (Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales), Administración, Recepción, Recursos Humanos, u otros que con carácter de estructura de los centros puedan crearse.

Las personas asignadas a cada Grupo Profesional podrán desempeñar las tareas y funciones de otros puestos distintos al suyo e incluidos en el mismo grupo profesional siempre que dispongan de la formación y/o capacitación necesaria para un desempeño eficiente del puesto a realizar, con el tratamiento económico que se detalla en el presente convenio.

A efectos de consolidación de niveles superiores por acumulación de tiempo de desempeño, se fija en 8 meses consecutivos (o 160 jornadas efectivas) o 12 alternos (o 220 jornadas efectivas) en un periodo de 24 meses consecutivos.

#### **Artículo 16.- Puestos y niveles de los Grupos Profesionales.**

Se entiende por puesto 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.

Dentro de cada Grupo Profesional, existen diferentes niveles en función de la complejidad, grado de autonomía, funciones y responsabilidades de los mismos.

La Empresa, dentro de su potestad organizativa, podrá crear, actualizar y redefinir las instrucciones técnicas de los puestos y su asignación a niveles con el objetivo de adecuarlos a los cambios de proceso o mejoras tecnológicas que puedan implantarse en el centro de trabajo, siempre y cuando ello no suponga detrimento de las condiciones adquiridas, en su caso, por cada persona a título individual.

Grupo Profesional Producción – MOD, se definen los siguientes niveles con indicación de los puestos englobados en el mismo:

Nivel	Puestos incluidos		
	VB2	VB3	VB6
Técnico MOD N8	Jefe Equipo		
Técnico MOD N7	Técnico de Frito	Prensista	Técnico de Frito
Técnico MOD N6	Extrusionador	Maquinista A	Amasador/Cutter
Técnico MOD N5	Maquinista B (engloba antiguo Tec Envasado)	Ayudante Prensas Maquinista B (Nidos)	Camarista, Maquinista B
Técnico MOD N4	Maquinista C (Surtido) Carretillero interno, Chocolatero	Maquinista C (Llenadoras y L14) Carretillero interno	Maquinista C, Carretillero interno, Inyectador
Técnico MOD N3	Ayudante de Tortas (Extrusionador), Ayudante Maquinista, Inspector de Crudo	Molinero-Vegetales	Glass, Ayudante Amasado, Ayudante Inyectador
Técnico MOD N2	Auxiliar Desarrollo, Envasado Desarrollo, Paletizador Desarrollo,	Auxiliar Desarrollo, Envasado Desarrollo, Paletizador Desarrollo	Auxiliar Desarrollo, Envasado Desarrollo, Paletizador Desarrollo,
Técnico MOD N1	Auxiliar Básico, Envasado Básico		

Los puestos incluidos en los niveles así como la asignación a los mismos podrán sufrir cambios en base a las modificaciones y requerimientos de nuestro proceso productivo.

Grupo Profesional MOI, compuesto por las siguientes secciones:

a) Soporte

Técnico - Técnica "XXX" N1 (\*)

Técnico – Técnica "XXX" N2

Técnico – Técnica "XXX" N3

(\*) donde "xxx" corresponde al identificador del departamento ó sección al que pertenezca, "CMP" Calidad-Medio Ambiente y Prevención, "ADM" Administración - Recepción, "RRHH" Recursos Humanos, etc. y "N.." al nivel correspondiente de las tablas salariales de Servicios Centrales de Estructura de Grupo Siro.

b) Cadena Suministro: personal dedicado a las tareas de carga y descarga de materias primas, envases y embalajes etc. y coordinación de la entrada de las mismas, así como a la preparación, documentación, almacenaje y expedición del producto terminado de la planta, cuya clasificación en uno u otro nivel estará supeditada a la destreza técnica y grado de supervisión que requieran sus tareas.

Nivel	Puestos incluidos			
	VB2	VB3	VB4	VB6
Técnico CSU N3	Administrativo-Aprovisionador	Administrativo-Aprovisionador	Responsable Turno VB4	Administrativo-Aprovisionador
Técnico CSU N2			Carretillero VB4	
Técnico CSU N1	Carretillero MMPP	Carretillero MMPP		Carretillero MMPP

- c) **Mantenimiento:** personal dedicado a las tareas de prevención, mantenimiento y reparación de todo tipo de maquinaria e instalaciones existentes en la planta, cuya clasificación en uno u otro nivel estará supeditada a la destreza técnica y grado de supervisión que requieran sus tareas.

La clasificación en uno u otro nivel dentro de las secciones responderá a los conocimientos, destreza técnica y grado de supervisión que requieran sus tareas.

Para la progresión profesional de las personas a puestos encuadrados en niveles superiores al que ostenten, vía promoción interna, será necesario que exista la vacante, que lleven al menos 12 meses de permanencia en el nivel desde el que optan, o en todo caso, en la Empresa y que superen el periodo de formación y las evaluaciones que se definan para la promoción de que se trate.

#### **Artículo 17.- Nueva denominación de puestos.**

A fin de homogeneizar el sistema de clasificación por categorías profesionales preexistente al nuevo sistema de grupos profesionales, niveles y puestos 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 trabajadora o trabajador siempre garantizando las retribuciones mínimas que por la anterior clasificación le correspondiesen, o si hubiese mejora económica derivada, se tomaría como referencia la fecha que le fuese de aplicación por la nueva denominación.

No es causa de cambio de nivel dentro del sistema del presente convenio, la modificación o cambio de funciones o tareas en un mismo puesto, sino que éstas deben entenderse como una evolución de las instrucciones técnicas, métodos y herramientas de trabajo, equipos industriales o procesos productivos. Si de la modificación o cambio de funciones y tareas en un mismo puesto se derivase un incremento de las responsabilidades, complejidad del puesto o grado de supervisión, se elaboraría una nueva Descripción de Puesto de Trabajo para la revisión de la valoración del mismo, de la cual se dará traslado a las Secciones Sindicales firmantes del convenio/RLT firmante del Convenio en un plazo de quince días.

### **CAPÍTULO IV: SISTEMA RETRIBUTIVO**

#### **Artículo 18.- Estructura salarial.**

El salario bruto anual de cada trabajador se compondrá de:

- Salario Base.
- Complemento Ad Personam, si así lo tiene reconocido a título individual.

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

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

#### **Artículo 19.- Salario base.**

Es la retribución que corresponde a cada uno de los niveles, que componen los Grupos Profesionales establecidos en el presente convenio (Anexo I).

Éste podrá ser, según el nivel y/o grupo profesional, por 365 ó 366 días naturales según corresponda, o por 12 mensualidades.

#### **Artículo 20.- Complemento Ad Personam.**

Este complemento viene a suprimir las percepciones que por el concepto Plus de Antigüedad existiesen en sistemas retributivos anteriores al del presente convenio.

Lo percibirá el personal con la condición de indefinido de la sociedad Siro Venta de Baños S.A. adscrito a alguno de los grupos y niveles profesionales del Anexo I, que así lo tenga reconocido y venga percibiéndolo a la entrada en vigor del presente convenio, o quien adquiera dicha condición durante la vigencia del presente convenio.

La cuantía mensual, a percibir en doce mensualidades ordinarias y dos pagas extras, será, para cada año de vigencia, la siguiente: 2014 33 €/brutos mensuales, 2015 34 €/brutos mensuales y 2016 y 2017, 35 €/brutos mensuales.

#### **Artículo 21.- Pagas extraordinarias.**

El personal sujeto a las tablas salariales del Anexo I devengarán 3 pagas anuales de vencimiento periódico superior al mes: paga de verano, paga de invierno y paga de beneficios.



Las Pagas de Verano e Invierno serán cada una, de 30 días o 1 mensualidad de su Salario Base y Complemento Ad Personam si así lo tiene reconocido a título individual. La Paga de Beneficios será de 30 días o 1 mensualidad de su Salario Base.

Las fechas de devengo y abono serán las siguientes:

1. Paga de verano: se devengará del 1 de enero al 30 de junio y se abonará dentro de la primera quincena del mes de julio.
2. Paga de invierno: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre y será abonada antes del 15 de diciembre.
3. Paga de beneficios: Se prorrateará entre 365 ó 366 días, ó 12 mensualidades según corresponda.

El personal que se incorpore a la plantilla a lo largo del año o que hubiera cesado durante el mismo percibirá estas pagas extraordinarias a prorrata conforme el devengo en razón del tiempo que hubiere prestado sus servicios.

#### **Artículo 22.- Plus nocturnidad y complemento por nocturnidad.**

Se establece un Plus de Nocturnidad para el personal que preste sus servicios entre las 22 y las 6 horas.

El valor del Plus de Nocturnidad por hora efectiva trabajada consistirá en el 28,60% del Salario Base diario dividido por 8 y cuya cuantía para el primer año de vigencia se indica en el Anexo I.

Se establece un Complemento por Nocturnidad para el personal que preste sus servicios entre las 22 y las 6 horas, a percibir por jornada efectiva completa o parte proporcional, cuyo valor se indica en el Anexo I y que será el mismo para toda la vigencia del convenio.

#### **Artículo 23.- Pluses.**

El personal percibirá los siguientes pluses, cuando concurren las causas específicas y determinadas para cada uno de ellos. Las cantidades correspondientes, figuran en el Anexo I.

- a) De Fin de Semana: el personal que, por su sistema de rotación y turnos, preste sus servicios en sábado o domingo tendrá derecho a percibir una compensación adicional por jornada de trabajo efectivo de 8 horas o parte proporcional. El criterio de devengo será el del día de inicio de su turno de trabajo, de modo que, como máximo, se retribuyan 3 turnos por cada concepto.
- b) De Festivo: el personal que, por su sistema de rotación y turnos, preste sus servicios en alguna de las 14 jornadas reconocidas como Festivas en el calendario laboral tendrá derecho a percibir una compensación adicional por jornada de trabajo efectivo de 8 horas o parte proporcional. El criterio de devengo será el del día de inicio de su turno de trabajo, de modo que, como máximo, se retribuyan 3 turnos por cada concepto. En caso de coincidencia de este plus con el del apartado a) se abonará únicamente el de mayor cuantía.
- c) Plus Festivo “fuera de turno”: percibirán el presente plus por jornada completa o parte proporcional, aquellas personas que sean convocadas fuera de su turno en Domingo o Festivo de forma adicional a la retribución que por Horas Extraordinarias les pudiese corresponder.
- d) Plus Especial de Mando: percibirán dicho plus los Técnicos MOD N8 que desempeñen el puesto de Jefe de Equipo, dicha cantidad se percibirá por día natural y su cuantía será del 6% del Salario Base Diario.
- e) Plus Turnicidad “A”: Percibirán el citado plus, las personas por día natural de adscripción a un sistema de turnos que implique necesidad de prestar servicios 6 ó 7 días a la semana. La cantidad a percibir por un máximo de 365 ó 366 días naturales por ejercicio anual según corresponda, será la indicada en el Anexo I.
- f) Plus Turnicidad “B”: Percibirán el citado plus, las personas por día natural de adscripción a un sistema de turnos que implique necesidad de prestar servicios 5 días a la semana por la posibilidad de que por necesidades productivas, sean adscritos a sistemas de turnos de 6 ó 7 días, dejando de percibir en ese momento este plus y pasando a percibir el Plus Turnicidad “A”. La cantidad a percibir por un máximo de 365 ó 366 días naturales por ejercicio anual según corresponda, será la indicada en el Anexo I y tendrá efectos desde 1 de enero de 2014.
- g) Compensación “Inicio Turno FP”: Percibirán el citado plus, en los términos y cuantías indicados en el Anexo III, las personas adscritas a sistemas de turnos que impliquen prestar servicios 5 días a la semana cuando en el inicio de su adscripción a sistemas de turnos que impliquen prestar servicios 6 ó 7 días a la semana, no se respeten los plazos de preaviso al Comité de Empresa fijados en este convenio.

- h) De Diferencia de Puesto: lo percibirán aquellas personas que, por horas o fracción de las mismas, presten sus servicios en un puesto encuadrado en un nivel superior al que ostenten, dentro de su Grupo Profesional con autonomía y desempeño eficiente del mismo. El criterio para el cálculo del importe del plus será:

$$\frac{(\text{S.Base Anual Nivel desempeñado}) - (\text{S.Base Anual Nivel ostentado})}{\text{Jornada Anual Convenio}} = \text{valor plus hora}$$

Se abonarán en el mes de devengo, sólo aquellas horas o fracción de las mismas que por desempeño de puesto de nivel superior, así hayan sido informadas a Recursos Humanos por el mando del trabajador o trabajadora autorizado para ello.

#### **Artículo 24.- Horas extraordinarias.**

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en general y en particular para el personal discapacitado lo dispuesto en el RD 1368/85 de 17 de julio modificado por el RD 427/1999 de 12 de marzo.

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

Se abonarán y computarán como Horas Extraordinarias en el mes correspondiente (según los calendarios de cierre de variables de nómina), las que realice el personal en períodos sin turno asignado cuando sean convocados expresamente a prestar sus servicios; no tendrán tal consideración de horas extras los cambios de turno entre trabajadores.

Las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso a razón de 2 horas por cada hora o, económicamente según las cantidades recogidas (200% del valor de hora ordinaria) en el Anexo I del Convenio a elección del personal, para lo que éste deberá comunicar a RRHH en el momento de la realización, qué opción escoge, entendiéndose que en caso de no manifestar nada, opta por la retribución económica.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en general y en particular para el personal con discapacidad lo dispuesto en el RD 1368/85 de 17 de julio modificado por el RD 427/1999 de 12 de marzo.

Las personas con discapacidad no realizarán horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros.

#### **Artículo 25.- Incentivos anuales.**

Todo el personal dado de alta en la Empresa, tiene derecho a una retribución variable en los términos descritos en el presente artículo, excepto el personal expresamente excluido en el artículo 2 del presente convenio.

Por las diferentes actividades de los centros de trabajo bajo el ámbito de aplicación del presente convenio (conocidos como VB2, VB3, VB4, VB6) o de otros que pudiesen crearse con posterioridad a la firma del presente convenio y dentro de su ámbito de aplicación, se establecen los siguientes criterios:

- a) Absentismo individual, en los términos descritos en el presente artículo.
- b) Calidad: se fijará un objetivo anual y se calculará su grado de consecución de forma independiente para cada uno de los centros de trabajo. En todos ellos el objetivo se fijará en función del índice de Calidad Global (ICG) del propio centro.
- c) Siniestralidad: se fijará un objetivo anual vinculado a Índice de Siniestralidad y se calculará su grado de consecución de forma independiente para cada uno de los centros de trabajo.

En enero de cada año de vigencia se fijarán los objetivos para los objetivos de Calidad y Siniestralidad.

Cuando un trabajador o trabajadora abandone la empresa por no superación del periodo de prueba o despido disciplinario tendrá derecho a la liquidación de la parte proporcional de los incentivos siempre que se cumplan los requisitos especificados para cada uno de ellos.

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 y/o regularización de cada uno de ellos según corresponda y haberlo estado en todo el periodo fijado para su devengo, en caso de no haberlo estado, lo percibirán, de cumplir el resto de requisitos, de forma proporcional.

Se informará periódicamente de los resultados y evolución de los incentivos a las Secciones Sindicales firmantes del convenio/RLT firmante del Convenio en las reuniones cuatrimestrales.

Las cuantías brutas establecidas para cada año de vigencia y concepto son:

Incentivo	2014	2015	2016	2017
Abs. Individual	800 € (trimestre: 200 €)	850 € (trimestre: 212,50 €)	850 € (trimestre: 212,50 €)	900 € (trimestre: 225 €)
Calidad	50 €	50 €	50 €	50 €
I Siniestralidad	50 €	50 €	50 €	50 €
<b>Total</b>	<b>900 €</b>	<b>950 €</b>	<b>950 €</b>	<b>1000 €</b>

### 1. Absentismo

Sobre el porcentaje de absentismo que a título individual, tenga el personal empleado.

El devengo será trimestral 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 abonará en caso de baja durante todo el trimestre, salvo Maternidad.

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

- a) Asuntos propios.
- b) Vacaciones.
- c) Horas sindicales.
- d) Accidente de trabajo y/o enfermedad profesional.
- e) Situaciones de Maternidad y Lactancia, Permiso de Paternidad, Prestación por Riesgo durante el embarazo.
- f) Ausencia del trabajo por fuerza mayor temporal (enmarcadas en art 45.1.c ET).
- g) Elecciones sindicales y legislativas.
- h) Asambleas de trabajadores.
- i) Fallecimiento de familiar en primer grado.
- j) Bajas debidas a la discapacidad propia de cada persona y asistencia justificada al médico especialista por causa implícita de la discapacidad siendo debidamente justificado por la persona a través del médico y/o especialista.

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.

% Absentismo Trimestral	% Consecución Incentivo
2,50% ó inferior	100%
Entre 2,51% y 3,25%	70%
Entre 3,26% y 4,00%	35%

### 2. Calidad

Se percibirá, en función del centro al que esté adscrito el personal, por el grado de consecución del objetivo de Índice de Calidad Global (ICG) de dicho centro, fijado por el departamento de Calidad cada año. El indicador ICG está formado por reclamaciones, no conformidades y por el indicador de Buenas Prácticas de Fabricación e Higiene (BPF eH).

Criterio: Cumplimiento del objetivo ICG fijado para cada año.

ICG Real año n menor Objetivo ICG año n = 100%.

ICG Real año n mayor Objetivo ICG año n pero menor ICG Real año n-1: 50%.

ICG Real año n mayor Real ICG año n-1 = 0%.

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

### 3. Siniestralidad

Se percibirá, en función del centro al que esté adscrito el personal, por el grado de consecución del objetivo de Índice de Siniestralidad (IS) de dicho centro.

Criterio: el objetivo es la reducción del Índice de Siniestralidad de cada centro respecto al dato de ese mismo centro del año anterior, para lo que cada año se fija un dato-objetivo en cada centro de reducción sobre cuya consecución, se pondera el abono conforme a los criterios:

Criterio: cumplimiento del objetivo IS fijado para cada año.

IS Real año n menor Objetivo IS año n = 100%.

IS Real año n mayor Objetivo IS año n pero menor IS Real año n-1: 50%.

IS Real año n mayor Real IS año n-1 = 0%.

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

### Artículo 26.- Incrementos anuales.

Se establece el siguiente criterio 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.

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 una parte --denominada "Variable"-- del incremento salarial anual, a la mejora de la productividad mediante el cumplimiento de los objetivos de OEE de la planta.

Para el año 2014, las Tablas Salariales serán las indicadas en el Anexo I correspondientes a las Tablas Salariales 2013 actualizadas incrementadas en un 1,60%.

El incremento anual para los años siguientes, 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:

T Salarial 2015: 1,50%.

T Salarial 2016: 1,00%.

T Salarial 2017: 1,00%.

#### b. Incremento variable:

Aplicable a las tablas salariales de los años 2015, 2016 y 2017 con los criterios descritos a continuación y sobre la consecución de los objetivos de productividad (OEE) de los años 2014, 2015 y 2016 respectivamente. Dichos objetivos será la diferencia entre la media ponderada del OEE real del año anterior y la media ponderada del OEE Objetivo del año en curso, dicha diferencia constituirá el "tramo objetivo" anual.

La media ponderada objetivo y real del OEE se realizará proporcionalmente a las horas planificadas de producción en el presupuesto anual de cada centro (VB2, VB3 y VB6) y a las reales.

Para las tablas salariales 2015, se aplicará el porcentaje de consecución del objetivo de la tabla:

Tramo Objetivo: (Dato Objetivo OEE 2014 - Dato OEE cierre 2013)	% Δ (% no acumulables)
De 0% a 50% del tramo objetivo	0,10%
De 51% a 80% del tramo objetivo	0,30%
De 81% a 100% del tramo objetivo	0,50%

Para las Tablas Salariales 2016, se aplicará el porcentaje de consecución del objetivo de la tabla:

Tramo Objetivo: (Dato Objetivo OEE 2015 - Dato OEE cierre 2014)	% Δ (% no acumulables)
De 10% a 50% del tramo objetivo	0,15%
De 51% a 80% del tramo objetivo	0,45%
De 81% a 100% del tramo objetivo	1,00%

Para las tablas salariales 2017, se aplicará el porcentaje de consecución del objetivo de la tabla:

Tramo Objetivo: (Dato Objetivo OEE 2016 - Dato OEE cierre 2015)	% Δ (% no acumulables)
De 10% a 50% del tramo objetivo	0,15%
De 51% a 80% del tramo objetivo	0,45%
De 81% a 100% del tramo objetivo	1,00%

Las partes acuerdan la creación de una Comisión de Seguimiento compuesta por tres representantes de la Secciones Sindicales firmantes del convenio/RLT firmante del Convenio y tres representantes de la Dirección de la Empresa que tendrá como misión el seguimiento y control de los ratios e indicadores contemplados en los artículos de Incentivos Anuales e Incrementos Anuales. Dicha Comisión deberá reunirse al menos con carácter trimestral.

Las actualizaciones salariales se efectuarán del siguiente modo:

ACTUALIZACION TABLAS		
	Cuándo	Qué
<b>TS 2014</b>	Firma Convenio (efectos 1 enero 2014)	Tablas Anexo I
<b>TS 2015</b>	Enero 2015	TS 2014 + Δ % Fijo para 2015 + % consecución variable del tramo objetivo 2014
<b>TS 2016</b>	Enero 2016	TS 2015 + Δ % Fijo para 2016 + % consecución variable del tramo objetivo 2015
<b>TS 2017</b>	Enero 2017	TS 2016 + Δ % Fijo para 2017 + % consecución variable del tramo objetivo 2016

#### CAPÍTULO V: BENEFICIOS SOCIALES

##### Artículo 27.- Seguro colectivo.

Para los supuestos de fallecimiento o incapacidad permanente derivada de accidente –tanto laboral como no laboral– de cualquier persona dada de alta en la Empresa, ésta tendrá contratada una póliza colectiva que cubra las siguientes indemnizaciones en beneficio del trabajador en caso de incapacidad permanente, o de sus herederos legales o de quien éste designe en caso de fallecimiento.

Fallecimiento:	19.000 €
Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual:	22.000 €
Incapacidad Permanente Absoluta para toda Profesión u oficio:	22.000 €

Así mismo, la empresa abonará en caso de accidente de trabajo, reparará o repondrá las prótesis y las gafas que se hayan visto afectadas por el accidente.

##### Artículo 28.- Complemento por incapacidad temporal.

El personal en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) derivada de Enfermedad Común o Accidente No Laboral, percibirá en el primer proceso de enfermedad dentro del año natural, a partir del primer día de la baja hasta el decimosexto día, un complemento equivalente al 65% de la Base reguladora del mes anterior a la baja y a partir del decimoséptimo día el 100% de dicha base reguladora. En los procesos siguientes, el complemento será abonado a partir del decimoséptimo día en un equivalente al 85% de la base reguladora del mes anterior a la baja.

El personal en situación de I.T. derivada de Accidente de Trabajo percibirá, desde el primer día de la baja el 100% de dicha base reguladora.

El personal en situación de I.T. que requiera hospitalización percibirán, en caso de accidente no laboral, desde el primer día de la baja hasta el séptimo día de baja, un complemento del 85% de la base reguladora del mes anterior a la baja. A partir del octavo día el trabajador percibirá el 100% de dicha base reguladora.

La Empresa se reserva el derecho de suprimir el complemento de IT en caso de contingencias comunes cuando del informe del servicio médico de la Empresa o de la Inspección Médica, se deduzca que el trabajador/a abusa de los derechos que le concede la Seguridad Social como consecuencia de un mal uso de la Baja Médica, así como por la reiteración injustificada de las mismas, lo que implica deslealtad al espíritu que informa estas concesiones, sin perjuicio de las sanciones que esta conducta pudiera dar lugar.

Las Prestaciones de aplicación serán 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.

#### Artículo 29.- Licencias retribuidas.

Previo aviso y posterior justificación, el personal tendrá derecho a disfrutar de licencias retribuidas en los casos y con la duración que se indica en la tabla del presente artículo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 27, apartado 3º del Estatuto de los Trabajadores en general y en particular –para el personal con discapacidad– en el artículo 13 c) del RD 1368/85 de 17 de julio con las duraciones que se exponen en la tabla siguiente:

LICENCIAS RETRIBUIDAS			
MOTIVO	PARENTESCO	TIEMPO MÁXIMO RETRIBUIDO	JUSTIFICANTE
Fallecimiento de	Cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos.	4 días naturales	Acreditación defunción y del parentesco
Fallecimiento de	Suegros, yernos, nueras, cuñados, sobrinos, tíos y cónyuge de éste, abuelos políticos, nietos políticos y sobrinos políticos.	2 días naturales (ampliables a 4, en caso de desplazamiento fuera de provincia). Para los casos de nietos y sobrinos políticos la distancia mínima ha de ser de 80 Km desde el centro de trabajo	Acreditación defunción y del parentesco
Enfermedad grave, hospitalización u operación de	Cónyuge, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos, nietos, hermanos y abuelos	4 días naturales.	Certificado médico correspondiente. En caso de hospitalización servirá justificante de la misma.
Enfermedad grave o intervención quirúrgica de	Cuñados, abuelos políticos y nietos políticos.	2 días naturales (ampliables, como máximo a 4 en función del posible desplazamiento fuera de la provincia)	Certificado médico correspondiente. En caso de hospitalización servirá justificante de la misma.
Nacimiento, acogimiento o adopción legal	De cada hijo/a contados desde el hecho causante	4 días naturales	Libro de familia o certificado del juzgado
Matrimonio o inscripción en registro de parejas de hecho del trabajador	No aplica	17 días naturales, ampliables a 3 días más consecutivos a los anteriores a cargo del trabajador/a	Libro de familia o certificado del juzgado
Matrimonio de	Hijos, hermanos, padres, cuñados y suegros	1 día natural (el de la boda)	Certificado del juzgado, iglesia o invitación, siempre que se acredite el parentesco
Traslado de domicilio habitual	No aplica	1 día de trabajo	Certificado de empadronamiento en la nueva dirección
Cargos Sindicales	No aplica	El tiempo legal	El que proceda
Asistencia a consulta médica del Servicio Público de Salud (u otras incluidas las odontológicas de la	No aplica	El tiempo necesario. El personal que trabaje de noche puede ausentarse del trabajo 4 horas antes de su salida si la consulta médica es antes de las 12 de la	Justificante de hora de entrada y salida
Traslado a centros asistenciales de:	Hijos disminuidos físicos o psíquicos, padres, familiares de primer grado	2 días de trabajo	Justificante de centro asistencial
Asistencia en urgencias y acompañamiento a Consultas Médicas de:	Padres, hijos y cónyuge	El tiempo necesario. Los trabajadores en turno de noche, podrán ausentarse hasta 4 horas antes de su hora de salida, con carácter no retribuido y siempre que la visita sea antes de las 12 h	Justificante de urgencias ó certificado médico correspondiente
Desplazamientos por prescripción de los servicios médicos del Servicio Público de Salud de...	Padres, hijos y cónyuge	1 día	El que proceda
Cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público	No aplica	Si el trabajador/a es demandante, tendrá permiso por el tiempo necesario pero no será retribuido. Así mismo, si no prospera la demanda el permiso no será retribuido:	Citación del Juzgado correspondiente
Asuntos Propios	No aplica	El personal con permanencia superior a 10 meses tendrá derecho a 2 días AAPP por ejercicio, el personal con permanencia por ejercicio inferior a la citada, podrá disfrutar de la parte proporcional tomada como mínimo por medias jornadas. Criterios de solicitud según tabla anexa.	Impreso de petición

La licencia de asuntos propios, se pedirá con 1 semana de antelación como mínimo para garantizar el correcto funcionamiento de la actividad productiva, la Empresa deberá dar respuesta al solicitante en las 24 horas siguientes a la recepción de la petición conforme a los criterios de la siguiente tabla:

<b>Centro</b>	<b>Turno/Día</b>	<b>Sección/Puesto</b>	<b>Máximo</b>
VB2. MOD	Por Turno	Área Envasado	2 personas máximo por turno con un límite de 6 en total día (entre 3 turnos). Máximo 1 Maquinista por turno
	Por día	Área Fabricación	No más de 1 persona para el mismo puesto y día, con el máximo de 2 personas en un día. (entre 3 turnos)
VB6. MOD	Por Turno	Área Envasado	2 personas máximo por turno con un límite de 6 en total día (entre 3 turnos). Máximo 1 Maquinista por turno
	Por día	Área Fabricación	No más de 1 persona para el mismo puesto y día, con el máximo de 2 personas en un día.
VB3. MOD	Por turno	Sección Fabricación y Sección Envasado	1 persona por sección y turno (*)
MOI.	Por turno	Todos los centros	1 persona por turno en el conjunto de los centros.

A los efectos de los beneficios sociales del presente Capítulo, tendrán el mismo tratamiento los matrimonios como las parejas de hecho inscritas en los registros correspondientes o con la acreditación suficiente por certificado de convivencia expedido por la autoridad competente.

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

Las licencias retribuidas reguladas en el presente artículo, en caso de coincidir varias de ellas, prevalecerá la que tenga mayor duración, o en todo caso igual, y 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 familiar, en los cuales se podrá utilizar el permiso mientras se mantenga y acredite la situación que da lugar al mismo. En consecuencia, de producirse durante el disfrute de las vacaciones, fiestas o durante 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 correspondientes por escrito con tres días naturales de antelación en aquellos cuya naturaleza permita la citada previsión o en todo caso, en los cuatro inmediatamente posteriores al inicio de la licencia. En los supuestos donde el documento acreditativo a aportar por el personal deba estar emitido por la escuela o por el centro médico, público o privado donde se ha realizado el examen, intervención quirúrgica, etc., el justificante deberá figurar la población donde está ubicado el centro, el nombre del trabajador o trabajadora, o del paciente al que éste acompaña y fecha y, en la medida de lo posible, hora de entrada y la de salida.

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.

A los efectos oportunos, se adjunta al presente convenio como Anexo IV el cuadro de grados de parentesco.

#### **Artículo 30.- Excedencias.**

Toda persona con contrato fijo de plantilla y una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un período no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Cumplido dicho período de excedencia voluntaria, y solicitada la reincorporación en tiempo y forma, la persona excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de su grupo profesional en las que hubiera prestado servicios o acreditado idoneidad o competencia, que hubieran en ese momento o que se produjeran con posterioridad

El procedimiento para el reconocimiento de la situación de excedencia voluntaria será el que se recoge a continuación:

- La solicitud se efectuará siempre por escrito, dirigida al Departamento de Recursos Humanos e indicará la fecha de efectos y la duración. Deberá presentarse con al menos un mes de antelación a la fecha de inicio de la situación de excedencia a fin de que la Dirección pueda adoptar las medidas necesarias. No podrá solicitarse la excedencia para trabajar en una empresa de la competencia o del mismo sector salvo autorización expresa.
- La Dirección resolverá reconociendo la situación de excedencia en un plazo no superior a quince días, salvo que la solicitud o la persona solicitante, no cumpla los requisitos legalmente establecidos.

El procedimiento para el reconocimiento del derecho al reingreso desde la situación de excedencia voluntaria será el que se recoge a continuación:

- La solicitud se efectuará siempre por escrito, dirigida al Departamento de Recursos Humanos de la Empresa y con al menos un mes de antelación a la fecha de finalización de la situación de excedencia.
- La Dirección resolverá reconociendo o denegando el derecho al reingreso desde la situación de excedencia en atención a la concurrencia o no de los requisitos para ello en un plazo no superior a quince días. En la misma resolución en la que se reconozca el derecho al reingreso se indicará si existe o no vacante en un puesto de trabajo de su grupo profesional en el que hubiera prestado servicios o acreditado idoneidad o competencia antes del inicio de la situación de excedencia, o en caso contrario se reconocerá su derecho a ser llamado con posterioridad en el caso de no haber vacante en ese momento.
- La no solicitud de reingreso por finalización de la excedencia en tiempo y forma supone la pérdida del derecho o de la expectativa de derecho al reingreso

#### **Artículo 31.- Derecho de reserva.**

En caso de que la Empresa conozca la detención de cualquier trabajador o trabajadora y, mientras no exista sentencia condenatoria, la Empresa le reservará el puesto de trabajo, considerándole en situación de permiso no retribuido durante el tiempo que dure tal detención.

#### **Artículo 32.- Ayudas escolares.**

Con carácter general se establece para los hijos del personal de la empresa (ya sean naturales, adoptados o en acogida), siempre que no alcancen los 27 años, que no figuren como empleados 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 Enseñanzas de Régimen General por el Ministerio de Educación, las cantidades que se indican en el Anexo I. En el caso de que los padres sean trabajadores de esta Empresa o de cualquier otra del Grupo Siro, esta ayuda se hará efectiva solamente para uno de ellos.

Adicionalmente, se establece una Ayuda por Desplazamiento en el caso de que los estudios se realicen en una provincia 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 trabajador o trabajadora por cuenta ajena para los hijos mayores de 16 años.
3. Libro de familia o acreditación de guardia 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 solicitante.
4. Para la Ayuda por Desplazamiento, adicionalmente a los anteriores, el certificado de empadronamiento y justificante de desplazamiento (ej: medio de transporte o arrendamiento) de los hijos de los cuales solicita la ayuda el solicitante.

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.

Los importes por Ayuda Escolar, se actualizarán anualmente en el mismo porcentaje que lo hagan las Tablas Salariales.

#### **Artículo 33.- Maternidad, paternidad, lactancia y guarda legal.**

El derecho a las ausencias por lactancia regulado en el actual artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrá ser sustituido por el disfrute de catorce días naturales retribuidos inmediatamente



consecutivos a las 16 o 18 semanas de baja por maternidad o adopción. Si el trabajador o trabajadora optase por el disfrute de este permiso deberá comunicarlo a la Empresa con quince días de antelación a la finalización del periodo de baja por maternidad o adopción.

En el supuesto de que no hubiesen transcurrido las 16 o 18 semanas según proceda, desde la fecha del parto hasta el momento del alta por Maternidad, se calcularán las horas de acumulación de lactancia desde la fecha de alta hasta los 9 meses desde el parto dando lugar a días adicionales a los quince indicados en el párrafo anterior.

En el supuesto de que el trabajador o trabajadora hubiese 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 deducirán los devengos correspondientes a los catorce 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.

Igualmente, en caso de nacimientos de hijos prematuros o con necesidad de hospitalización tras el parto, mientras dure la necesidad de atención hospitalaria al neonato, el padre o la madre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta en un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de su salario.

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 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.

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 diez años de edad del menor.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los arts. 37.4 y 37.5 del ET corresponderá al trabajador o trabajadora, 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 reducciones de jornada que no estuviesen vigentes a la firma del presente convenio:

- a) La reducción horaria lo será sobre su jornada ordinaria diaria, haciendo coincidir el inicio o el final de su jornada reducida con el inicio o final del turno normal de trabajo.
- b) La concreción horaria se ajustará al sistema de rotación de turnos que le sea de aplicación al trabajador o trabajadora, no pudiéndose solicitar turnos fijos si su jornada ordinaria lo es a turnos.
- c) Si la solicitud de concreción horaria del trabajador o trabajadora, supusiese la coincidencia horaria de más del 10% de trabajadores 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 puede limitar el ejercicio simultáneo de este derecho.

#### **Artículo 34.- Formación.**

Empresa y Representación Legal de los Trabajadores convienen en obtener el mayor grado de calificación posible a través de programas de formación a todos los niveles, con el fin de adquirir la capacidad necesaria, tanto para el buen desarrollo de su trabajo diario, como para facilitar su promoción y desarrollo en la Empresa.

Los permisos, por el tiempo imprescindible, para presentarse a exámenes en Centro Oficial para cursar Enseñanzas de Régimen General por el Ministerio de Educación por cursar estudios o carrera profesional, serán retribuidos.

Estos permisos serán concedidos por el tiempo necesario y deberán ser debidamente justificados en los mismos términos que las Licencias Retribuidas.

Para el resto de exámenes se concederán los permisos necesarios de acuerdo con lo establecido en el artículo 23 1 a) del Estatuto de los Trabajadores y tendrán el carácter de no retribuido.

Ambas partes son conscientes de la especial importancia que cobra para el colectivo de personas con discapacidad la formación para la adquisición de competencias profesionales y la adecuada utilización de los recursos del Subsistema de formación profesional para el empleo y se comprometen a impulsar acciones formativas dirigidas a la acreditación de la cualificación de las personas con discapacidad en el marco del Sistema Nacional de Cualificación y Formación Profesional y del Sistema Nacional de Empleo, dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones, susceptibles de inscripción en la cuenta de formación asociada al número de afiliación a la Seguridad Social.

Para la detección de necesidades, se dará participación en su elaboración a las Secciones Sindicales firmantes del convenio/RLT firmante del Convenio, quien tendrá capacidad de propuesta sobre todos los aspectos del mismo.

La Dirección de la Empresa planificará la formación dentro del horario de trabajo del personal, siempre que la organización del trabajo lo permita, pero excepcionalmente, podrá realizarse fuera del horario de trabajo en cuyo caso la asistencia del personal será voluntaria.

Las horas en que el personal acuda a cursos de formación (incluidas las horas de asistencia a las reuniones de equipos de mejora), fuera de su horario de trabajo, podrán ser compensadas, a criterio de la persona, con descanso 1:1 y computadas como jornada anual, o económicamente, al precio hora que por incentivo a la formación, se indicada en el Anexo I.

Los criterios de solicitud y coincidencia de los descansos solicitados por este punto, serán los indicados para la licencia por Asuntos Propios.

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

##### **Artículo 35.- Principios generales.**

Empresa y RLT desarrollarán las acciones y medidas en cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral en el trabajo.

Serán de aplicación las disposiciones contenidas en la ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales y reglamentos que la desarrollen, Estatuto de los Trabajadores, Convenios y recomendaciones de la O.I.T. así como las Directivas de la Unión Europea en materia de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente de Trabajo.

Todos los integrantes de la plantilla de la empresa son objeto y sujeto de la Salud Laboral y la Seguridad debiendo asumir en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiéndose que ésta es esencialmente preventiva más que correctiva.

La protección de las personas y la planificación de la prevención en la Empresa se considerará como parte integrante del proceso productivo al mismo nivel que la producción, la calidad y los costes, estableciéndose su planificación, coordinación y control como un elemento más de las reuniones de trabajo o de la tarea a realizar.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la responsabilidad de garantizar la salud y seguridad del personal y de comprometer a toda la empresa en la realización de la mejora de las condiciones de trabajo y con la cooperación y participación del personal y de sus representantes, la de formular una política preventiva así como aplicarla y hacerla aplicar por todos sus componentes.

##### **Artículo 36.- Comité de salud laboral.**

El Comité de Seguridad y Salud, órgano colegiado y paritario compuesto por tres Representantes de los Trabajadores y tres de la Empresa y se rige por su reglamento interno, 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 del personal.

##### **Artículo 37.- Actuaciones y prioridades.**

Las partes firmantes del presente convenio asumen como actuación prioritaria el cumplimiento estricto de la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales y vigilancia de la salud de los trabajadores, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no discriminación laboral, así como lo establecido en el Artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

##### **Artículo 38.- Vigilancia de la salud.**

La vigilancia de la salud del personal de la Empresa, se realizará con carácter anual y estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que estén expuestos.

Estos exámenes de salud incluirán en todo caso, una historia clínico-laboral en la que además de todos los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas.

El personal sanitario del Servicio de Prevención deberá conocer los grados y tipos de discapacidad que tengan las personas, así como las enfermedades que se produzcan y las ausencias de trabajo por motivos de salud a los solos efectos de adecuar los puestos de trabajo y las medidas de prevención adaptadas a las personas, así como poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

#### **Artículo 39.- Información y formación.**

La Empresa se compromete a informar por escrito a todo el personal acerca de los riesgos y su evaluación de sus puestos de trabajo, así como de las medidas de prevención que a tal fin se adopten.

Cada uno de los puestos de trabajo deberá disponer de forma permanente, de una ficha de riesgos que permita al personal una inequívoca identificación de los mismos. Ésta será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

La formación será específica sobre los riesgos del puesto de trabajo y se impartirá por la Empresa a todos los niveles: mandos, resto de personal, representantes de los mismos y delegados de Comités de Seguridad y Salud, así como a los delegados de Prevención. Será un derecho de los trabajadores asistir a cursos de formación de riesgos, seguridad, etc. Esta formación se realizará en horas de trabajo a cargo del empresario.

La Empresa estará obligada a facilitar una formación adecuada en materia de Salud Laboral y Seguridad a las personas que contrate, cuando cambien de puesto de trabajo o cuando tengan que aplicar nuevos métodos de trabajo o nuevas tecnologías.

Todo persona antes del inicio de su relación laboral debe haber recibido la Formación en Buenas Prácticas de Fabricación, Seguridad e Higiene Alimenticia.

Todo lo anterior se efectuará tras la información pertinente a las Secciones Sindicales firmantes del convenio/RLT firmante del convenio o a los delegados de prevención y con la participación de los mismos en los planes a desarrollar, tiempo de ejecución, actuaciones y pasos a seguir, etc.

#### **Artículo 40.- Prendas y equipo de trabajo.**

La Empresa facilitará prendas de trabajo a todo el personal empleado, conforme las normas en materia de Buenas Prácticas de Fabricación e Higiene y Seguridad Alimentaria y teniendo en cuenta la sección a la que pertenezcan.

Asimismo los Equipos de Protección Individual serán de uso obligatorio, quedando la Empresa facultada a adoptar las medidas que estime en caso de su no utilización.

La relación de prendas de trabajo se adjunta como Anexo II al presente convenio.

#### **Artículo 41.- Incapacidad sobrevenida.**

Si se produjese la incapacidad permanente total de alguna persona originada o sobrevenida por accidente o enfermedad profesional o común, reconocida por los organismos competentes, la Empresa queda obligada a mantenerlo en plantilla adaptándose a un puesto de trabajo, siempre que exista un puesto adaptado.

### **CAPÍTULO VII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 42.- Principios de ordenación.**

El personal podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa 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 un trabajador o trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave y muy grave, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador o trabajadora.

#### **Artículo 43. Comunicación a la RLT.**

La Empresa informará a las Secciones Sindicales firmantes del convenio/RLT firmante del convenio de las sanciones leves, graves o muy graves impuestas al personal. Corresponderá a la persona sancionada, la decisión de dar, por su cuenta, traslado de copia de la carta de sanción a la RLT. La

Empresa informará al personal objeto de la sanción, de su derecho a que sea asistido en el momento de la comunicación, por un miembro de la RLT, en todo caso, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la LOLS. Se considerarán válidas y efectuadas las comunicaciones realizadas mediante correo electrónico a la dirección que la Empresa les asignó, con posterior entrega por escrito con el recibí de las Secciones Sindicales firmantes del convenio/RLT firmante del Convenio.

#### **Artículo 44.- Faltas leves.**

Se considerarán como faltas leves:

- a) De una a tres faltas de puntualidad o una de asistencia 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, salvo por relevo.
- 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 y sin autorización del superior jerárquico por breves períodos de tiempo.
- 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 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 45.- Faltas graves.**

Se considerarán como faltas graves:

- a) La reincidencia en tres o más faltas leves, aunque sean de naturaleza diferente, dentro de un periodo de 90 días laborables.
- b) Cuatro o más faltas de puntualidad cometidas en un periodo de treinta días laborables continuados. Se considera falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada laboral como el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización.
- c) De dos a cuatro faltas injustificadas al trabajo durante un período de 30 días laborables continuados.
- d) El entorpecimiento o el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social, incluyendo el retraso en más de cuatro 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 aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que previamente hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa por escrito.
- h) El trato incorrecto a las personas dentro del centro de trabajo cuando no revistan acusada gravedad.
- h) No asistir a los cursos de formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, así como no asistir a los cursos de formación de la Empresa que haya sido convocado el trabajador dentro de la jornada laboral.
- i) La embriaguez y/o el consumo de sustancias estupefacientes durante el trabajo, de forma ocasional y sin que afecte al rendimiento ni ponga en peligro la integridad física o psíquica de los compañeros de trabajo.

#### **Artículo 46.- 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 durante el periodo de un año a la comunicación de la anterior sanción.
- b) Diez o más faltas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses naturales continuados o veinte en un período de doce meses continuados. Se considera falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada laboral en más de diez minutos como el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización.

- c) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de 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 de 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 o trabajadora haya recibido la información y formación en la materia causa de la falta.
- f) Fumar en cualquier punto del recinto de la Empresa, tanto interior como exterior (dentro de todo el perímetro de la empresa).
- g) La imprudencia o negligencia maliciosa en la ejecución del trabajo.
- h) 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.
- i) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva, técnicas y modelos productivos empleados que produzcan grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez y/o el consumo de sustancias estupefacientes durante el trabajo, que aún no siendo reiterada, disminuya el rendimiento, los reflejos, o la capacidad productiva, así como ponga en peligro la integridad física o psíquica de los compañeros de trabajo.
- k) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- l) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- m) El acoso laboral, por razón de género o sexual ejercido y acreditado, sobre cualquier persona de la Empresa, así como las denuncias infundadas o malintencionadas contra compañeros por acoso laboral, por razón de género o sexual, cuando así quede constatado y acreditado por la correspondiente investigación de la Empresa.
- n) La Agresión física y/o verbal, profiriendo insultos que atenten a la dignidad de la persona, bien sean contra compañeros o familiares de éstos.
- o) Falsear hechos o documentos con la finalidad de obtener prestaciones, permisos, licencias o beneficios, sean o no retribuidos.
- p) 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.

#### **Artículo 47.- Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en los artículos anteriores son las siguientes:

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

En el caso de que una persona realice una conducta encuadrable en las tipificadas en el artículo de Faltas Graves, la Empresa podrá sancionarle con las previstas en el presente artículo, para dichas faltas y también para las previstas en este artículo para las Faltas Leves, ello sin perjuicio de mantener la calificación de la sanción como Falta Grave y sin que, en ningún caso, afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia.

Lo mismo ha de interpretarse para la comisión de las Faltas Muy Graves, pudiendo en este caso, la Empresa aplicar las sanciones previstas en el presente artículo para dichas infracciones o las previstas para las Faltas Leves o Graves sin perjuicio de mantener la calificación de la falta como Muy Grave y sin que en ningún caso afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia.

#### **Artículo 48.- 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 la apertura de expedientes contradictorios efectuados por la Empresa para las averiguaciones y consultas de los hechos sancionables, independientemente de que al trabajador o trabajadora haya que comunicárselo por tener la condición de Representante Legal de los Trabajadores y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

### **CAPÍTULO VIII: GARANTÍAS SINDICALES**

#### **Artículo 49.- Recaudación de la cuota sindical.**

La Empresa se compromete a retener de los devengos mensuales del personal a su servicio las cuotas sindicales siempre y cuando éstos lo soliciten con las formalidades reglamentarias. Las cantidades así retenidas serán ingresadas en la cuenta corriente que determinen los interesados a favor de las Centrales Sindicales indicadas por los mismos.

#### **Artículo 50.- Horas sindicales.**

Los delegados y delegadas de personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Con el límite del crédito de horas a que mensualmente tienen derecho los referidos representantes legales de los trabajadores, podrán éstos cederse de uno a otro y siempre que pertenezcan al mismo sindicato, notificándolo a la Empresa a los efectos oportunos, procurando un preaviso de 24 horas, así mismo podrán acumular las horas de diferentes miembros y cederse las horas siempre que pertenezcan al mismo sindicato.

Las horas sindicales se podrán acumular de forma trimestral.

#### **Artículo 51.- Secciones sindicales.**

Se estará a lo dispuesto en el Título IV de la Ley Orgánica 11/1985 de dos de agosto de Libertad Sindical.

### CAPÍTULO IX: JUBILACIÓN

#### **Artículo 52.- Jubilación.**

El personal podrá acogerse a las modalidades de jubilación ordinaria o anticipada conforme a los requisitos legales vigentes en cada momento, causando baja en la Empresa a partir de la fecha efectiva de jubilación.

La Empresa facilitará la jubilación parcial y la celebración del contrato relevo correspondiente, de aquel personal que lo solicite siempre que reúnan los requisitos legales y la legislación vigente lo ampare.

La empresa gratificará la jubilación, ordinaria o anticipada, de aquel personal fijo, que reúna los requisitos legalmente establecidos en cada momento, con los siguientes criterios:

- Jubilándose entre los 61 y los 63 años, la persona percibirá 10 mensualidades de salario.
- Jubilándose a los 64 años la Empresa se compromete a contratar a otra persona por el período mínimo de 1 año.

En caso de jubilación anterior a los 63 años, debida a su discapacidad, el trabajador percibirá el importe de 10 mensualidades de su salario real.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

#### **Disposición transitoria primera. Tiempos de servicio.**

Para la definición de los puestos susceptibles de sustitución de los tiempos de servicio imprescindibles del artículo 10, el Departamento de RRHH dará traslado a las Secciones Sindicales firmantes del convenio/RLT firmante del Convenio de la relación de los mismos en un período máximo de dos meses a partir de la fecha de firma del convenio, momento a partir del cual las mismas tendrán un mes para realizar las aportaciones al mismo que estime oportunas.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### **Disposición adicional primera: Compromiso de paliar el infortunio.**

En caso de fallecimiento o incapacidad permanente para la profesión habitual, la Empresa facilitará cubrir dicho puesto con el cónyuge o uno de los hijos de la persona afecta, en Galletas Siro S.A. o Siro Venta de Baños S.A. o excepcionalmente, Siro Aguilar S.L.U., siempre y cuando estas incorporaciones no modifiquen el porcentaje de personal con discapacidad existente en la empresa y el equipo multi-profesional lo califique como apto para el puesto de trabajo que queda vacante cuando afecte al personal discapacitado.

#### **Disposición adicional segunda: Plan de estabilidad laboral.**

La empresa procurará en la medida que sea posible evitar la contratación a través de empresas temporales.

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

#### **Disposición adicional tercera: 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 aquel personal que hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual y cuyas evaluaciones sean óptimas.

#### **Disposición adicional cuarta: Respeto principio de igualdad y diversidad.**

Cualquier trabajador o trabajadora 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 otros trabajadores o trabajadoras del centro de trabajo.

**Disposición adicional quinta: 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 Contra el Acoso del que tiene copia la Representación Legal de los Trabajadores.

**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.

**ANEXOS**

Anexo I: Tablas Salariales 2014

Anexo II: Uniformidad

Anexo III: Compensación Preaviso artículo 12

Anexo IV: Grados Parentesco

**ANEXO I: Tablas Salariales 2014 Siro Venta de Baños S.A.**

Horas Convenio					
SALARIOS POR NIVELES	Salario Base Diario / Mes <small>x 455 d / 15 m</small>	Salario Base Anual	Plus Nocturnidad <small>Por Hora Nocturna</small>	Hora Extra Lun- Sab	Hora Extra Domingo y Festivo
<b>G Profesional Producción MOD</b>					
Técnico MOD N1	31,34 €	<b>14.259,70 €</b>	1,12 €	16,20 €	22,37 €
Técnico MOD N2	31,76 €	<b>14.450,80 €</b>	1,14 €	16,42 €	22,59 €
Técnico MOD N3	32,17 €	<b>14.637,35 €</b>	1,15 €	16,63 €	22,80 €
Técnico MOD N4	33,15 €	<b>15.083,25 €</b>	1,19 €	17,14 €	23,31 €
Técnico MOD N5	33,56 €	<b>15.269,80 €</b>	1,20 €	17,35 €	23,52 €
Técnico MOD N6	34,67 €	<b>15.774,85 €</b>	1,24 €	17,93 €	24,10 €
Técnico MOD N7	39,39 €	<b>17.922,45 €</b>	1,41 €	20,37 €	26,54 €
Técnico MOD N8	47,84 €	<b>21.767,20 €</b>	1,71 €	24,74 €	30,91 €
<b>G Profesional MOI</b>					
<u>Sección CADENA SUMINISTRO</u>					
Técnico CSU N1	33,56 €	<b>15.269,80 €</b>	1,20 €	17,35 €	23,52 €
Técnico CSU N2	34,67 €	<b>15.774,85 €</b>	1,24 €	17,93 €	24,10 €
Técnico CSU N3	39,39 €	<b>17.922,45 €</b>	1,41 €	20,37 €	26,54 €
<u>Sección SOPORTE</u>					
Técnico "XXX" N1	1.209,94 €	<b>16.939,17 €</b>			
Técnico "XXX" N2	1.303,73 €	<b>18.252,26 €</b>			
Técnico "XXX" N3	1.476,01 €	<b>20.664,08 €</b>			



PLUS Y OTROS CONCEPTOS	Importe	A percibir por	Válido para Grupos / Niveles
Complemento Ad Personam	33,00 €	Según Convenio	Título individual
Complemento Nocturnidad	4,80 €	Jornada efectiva o p.prorcional	Todos según Convenio
Plus Turnicidad A	2,64 €	Día natural	
Plus Turnicidad B	0,60 €	Día natural	
Plus Fin de Semana	61,42 €	Jornada efectiva o p.prorcional	
Plus Festivo	65,80 €	Jornada efectiva o p.prorcional	
Plus Festivo "Fuera Turno"	49,35 €	Jornada efectiva o p.prorcional	
Plus Especial Mando	2,87 €	Día natural	
Horas de Formación	10,00 €	Hora efectiva o p.prorcional	

AYUDA ESCOLAR	Importe	INCENTIVOS ANUALES	Año
Preescolar e infantil (0 a 6 a)	62,18 €	Absentismo Individual	800,00 €
Educación Primaria (6 a 11 a)	67,36 €	Calidad	50,00 €
Educación Secundaria (11 a 16 a)	118,38 €	Siniestralidad	50,00 €
Bachillerato o CF G Medio (16-18 a)	174,21 €	<b>Total</b>	<b>900,00 €</b>
CF Grado Superior (18 y más)	280,31 €		
Universidad	429,95 €		
Ayuda Desplazamiento	179,61 €		

### ANEXO II: Uniformidad

Se Anexa el Vestuario definido para el 2014 sujeto a modificaciones en años posteriores en virtud de cambios de las normas de Buenas Prácticas de Fabricación e Higiene, Seguridad Alimentaria o normas de Prevención de Riesgos Laborales:

Para el personal indefinido de la Empresa, por Departamento y con carácter anual, se entregara lo siguiente:

	CC SIRO VENTA DE BAÑOS (**)										
	ALMACÉN y AUXILIARES		PRODUCCIÓN		MANTENIMIENTO		OFICINAS	CMP		ENCARGADOS	
	ANUAL	CADA 2 AÑOS	ANUAL	CADA 2 AÑOS	ANUAL	CADA 2 AÑOS	ANUAL	ANUAL	CADA 2 AÑOS	ANUAL	CADA 2 AÑOS
PANTALÓN	2 (1 de verano y 1 de invierno)		2		3			2		2	
CAMISETAS MANGA LARGA	3		3		5			4		2	
CAMISETAS MANGA CORTA										2	
SUDADERA	1		1 (Alternando 1 año sudadera y otro chaleco)		1			1		1	
ANORAK		1				1			1		1
COPIA	2		2		2		2	2		2	
BATA							1				

Adicionalmente en acta anexa y con validez para 2014 se incluirían las siguientes particularidades:

#### Excepciones:

##### VB3:

- Se suprime la manga larga en los colectivos de producción, mantenimiento, encargados y CMP, por las condiciones climatológicas existentes en las fábricas. A mantenimiento se le entregan 2 camisetas de manga larga y 3 de manga corta, y al resto todas de manga corta.
- Se mantiene la manga larga para el personal de logística dado que sus condiciones ambientales de trabajo son muy diferentes.
- Se entregará Sudadera y Anorak con carácter bienal al personal que se encuentre realizando sus funciones en la llenadora de boxes dado las condiciones climatológicas existentes en invierno en esa zona.
- Se hará entrega a los paletizadores de una cazadora.

##### VB4:

- Se entregará a los técnicos de mantenimiento y al personal de logística ropa térmica dada las temperaturas existentes.
- Se mantiene el uso de manga larga tanto para mantenimiento como para logística.
- Se hará entrega al personal de logística y mantenimiento de un anorak con carácter bianual.

##### VB2-6:

- Se hará entrega al personal de mantenimiento de mallas térmicas.  
Se hará entrega de ropa térmica al personal de envasado de berlinas.

(\*) Personal de nueva incorporación dos equipos completos.

El personal de nueva incorporación tendrá la obligación de conservar los equipos completos que se le entreguen ante nuevos llamamientos.

Calzado de seguridad: reposición según necesidad

**ANEXO III: Compensación preaviso artículo 12**

Preaviso 7 d	Preaviso 6 d	Preaviso 5 d	Preaviso 4 d	Preaviso 3 d	Preaviso 2 d	Preaviso 1 d	Día 0	Importe	
DC RLT							Día inicio Sistema 6 ó 7 días	5,40 €	1 d x 2 uds x valor PI Turnicidad A
	DC RLT							10,80 €	2 d x 2 uds x valor PI Turnicidad A
		DC RLT						16,20 €	3 d x 2 uds x valor PI Turnicidad A
			DC RLT					21,60 €	4 d x 2 uds x valor PI Turnicidad A
				DC RLT				29,70 €	(4 d x 2 uds x valor PI Turnicidad A) + (1 d x 3 uds x valor PI Turnicidad A)
					DC RLT			37,80 €	(4 d x 2 uds x valor PI Turnicidad A) + (2 d x 3 uds x valor PI Turnicidad A)
						DC RLT		45,90 €	(4 d x 2 uds x valor PI Turnicidad A) + (3 d x 3 uds x valor PI Turnicidad A)
DC RLT =								Día de Comunicación a la RLT	

**Anexo IV: Grados Parentesco**

