



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCION DE 5 DE ABRIL DE 2018 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACION TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SIRO MEDINA, S.A. (Código47001832012009).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa SIRO MEDINA, S.A. (Código 47001832012009), suscrito el día 10 de enero de 2018, de una parte, por los representantes de la citada empresa y, de otra, por el Comité de empresa de la misma, con fecha de entrada en este Organismo el día 11 de enero de 2018, y tras haberse requerido a la Comisión Negociadora para que subsanara determinadas deficiencias, las mismas fueron corregidas el 27/03/2018, por lo quede conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial

ACUERDA

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

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

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

Valladolid, 5 de abril de 2018.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo. Fdo.: Carolina Quintana Ordóñez.





III CONVENIO COLECTIVO SIRO MEDINA S.A.

CAPITULO 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 Medina S.A. y la Representación Unitaria de los Trabajadores y las Secciones Sindicales de los sindicatos representados en el Comité de Empresa (CCOO y U.G.T.), que suponen la totalidad de la representación legal existente en la misma.

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

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

Este Convenio afecta a todo el personal dado de alta en la sociedad Siro Medina (centro de trabajo que la Empresa tiene en Medina del Campo (Valladolid)) con independencia de la modalidad contractual que tenga.

El personal de Sección Soporte (MOI), personal de Estructura y mandos intermedios contratados por Siro Medina S.A. se regirá 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, sin perjuicio de mantener a título individual "ad personam" las condiciones más beneficiosas de los mismos.

El personal eventual cuyo contrato de trabajo haya concluido con anterioridad a la firma del presente convenio, tendrán derecho a percibir los atrasos salariales correspondientes.

Artículo 3.- Vigencia

Este Convenio entrará en vigor en la fecha de la firma, salvo los aspectos económicos que será con fecha 1 de enero de 2017 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2020, independientemente de la fecha de su publicación, salvo en aquellas materias en las que las partes hayan pactado expresamente una duración superior o inferior, en cuyo caso se estará a lo específicamente establecido.





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, continuarán en vigor todas las cláusulas del convenio colectivo hasta la entrada en vigor del siguiente que le sustituya.

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, la persona interesada 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 y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente, de forma que la declaración de nulidad de cualquiera de las mismas comportará la necesidad de renegociar las cláusulas objeto de invalidez en el plazo que ambas partes determinen para ello en cada caso.

Artículo 6.- Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria estará compuesta por 4 representantes de las representaciones sindicales firmantes del Convenio, a repartir a la par por las secciones sindicales, y otros 4 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 5 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.





En el supuesto de discrepancia en el seno de la Comisión Paritaria las partes, de mutuo acuerdo, podrán someter las mismas a un procedimiento de mediación, finalizado el cual sin que se alcance acuerdo, podrán ejercer las partes las acciones que estimen pertinentes.
La RLT podrá ser asistida al menos por un asesor por cada sección sindical.

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.

Artículo 7.- Normativa de aplicación subsidiaria

Para todo lo no regulado en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la normativa que con carácter general esté vigente en cada momento. En cuando a las modalidades de contratación eventual y su regulación en materia de duración del contrato, ambas partes asumen como norma de referencia el Convenio Colectivo de Confiterías, Pastelerías, Repostería y Bollería industrial de la provincia de Valladolid.

CAPITULO 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 la RLT de las innovaciones y modificaciones sustanciales conforme a lo dispuesto al artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9.- Jornada laboral

La duración de la jornada de trabajo efectivo en cómputo anual será de 1.760 horas durante toda la vigencia del convenio.





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 rotación y turnos pactados que le sean de aplicación al personal.

Como quiera que, por la realización de la jornada anual, se producen horas que exceden la jornada anual pactada, llamadas “exceso de jornada”:

- El exceso de jornada mencionado y el disfrute del mismo será de aplicación para todos aquellos empleados fijos o eventuales. Aquellos empleados con contratos eventuales o que siendo indefinidos se hayan incorporado a la empresa durante el transcurso del año, generarán el derecho al disfrute del exceso de jornada de manera proporcional a su tiempo de trabajo y a medida que hayan ido devengando dicha jornada.
- Anualmente, en el ejercicio de la elaboración del calendario y siempre que el exceso de jornada supere tres días, se fijarán al menos dos jornadas de trabajo dentro del calendario de vacaciones de invierno para aquellos empleados asignados al turno 5-2, o en su defecto se fijarán de entre los posibles puentes que se pueden establecer dentro de cada año. Estas jornadas se denominarán exceso de jornada, pero se gestionarán igual que las vacaciones. Quedan excluidos de la aplicación de este límite aquellas personas que tengan pactado un calendario personalizado con la empresa.
- El disfrute del resto de exceso de jornada, que surja cada año y que supere las 2 jornadas mencionadas en el punto anterior serán solicitados individualmente por cada empleado siendo concedidos en su caso atendiendo a los mismos criterios de disfrute de horas de asuntos propios. Los días de asuntos propios recogidos en el articulado de licencias y permisos tienen prioridad sobre el disfrute de los días de ajuste de calendario no calendarizados.
- En aquellos supuestos en los que se fije en la elaboración del calendario un día de exceso de jornada, asociado a un puente o a un fin de semana, no podrá activarse la bolsa de horas al fin de semana y festivo más próximo a la fijación del día de exceso de jornada.

Tendrán la consideración de laborales, todos los días del año. No obstante, lo anterior, los periodos comprendidos entre las 22 h de la víspera y las 22 h de los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero, 1 de mayo y 2 de septiembre, serán considerados días especiales a efectos laborales, siempre y cuando quede garantizado el servicio a nuestro cliente en tiempo, forma y cantidad.

Las partes bajo el principio de la buena fe podrán acordar el ajuste de los festivos oportunos, siempre garantizando las necesidades productivas y el cumplimiento de la jornada anual.





Para asegurar el servicio al cliente y las necesidades de la empresa y, en previsión de la necesidad de trabajar en dichos turnos o en alguno de ellos, el calendario laboral reflejará estos días como laborales para aquellos grupos que por rotación les corresponda trabajar.

Si finalmente no es necesario trabajar, estos días programados en el calendario laboral quedarán anulados.

Si, por el contrario, hubiera que trabajar en alguno de los turnos, se compensará económicamente a aquellas personas que los trabajen, tal como se indica en el Anexo I en el concepto "Plus Festivo Especial" por jornada completa o parte proporcional.

El Comité de empresa, así mismo, será informado con, al menos, 24 horas de antelación al inicio del primer turno programado en dichas jornadas.

En la jornada continuada de 6 o más horas, el personal tendrá derecho a un descanso de 15 minutos con carácter general que computará como tiempo efectivo de trabajo y se podrá disfrutar en turnos de forma que no se altere el normal funcionamiento de la actividad. El personal a tiempo parcial y/o jornada reducida tendrán el mismo derecho a descanso, pero reducido en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Dichos descansos serán disfrutados preferentemente entre la tercera y la quinta hora de la jornada de trabajo para los empleados que desarrollen su jornada a tiempo completo. Estos horarios podrán ser modificados por el efecto de la activación de bolsa de horas.

Artículo 10.- Calendario laboral

La Empresa y el Comité de Empresa elaborarán cada año el Calendario Laboral y de vacaciones ajustándose al cómputo anual de horas pactado en este Convenio y será expuesto para conocimiento de todo el personal antes del día 31 de enero del año afectado.

El personal que así lo desee, podrá solicitar la coincidencia o no en el mismo grupo de trabajo de los dos cónyuges o miembros de parejas de hecho. La solicitud se deberá realizar antes del 31 de marzo de cada año y con aplicación para, al menos, todo ese año natural. La Empresa atenderá dicha solicitud y en caso de no ser viable, explicará las razones organizativas a los interesados.

Artículo 11.- 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, atendiendo a lo establecido en la legislación laboral vigente que regule dicha materia.





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

En caso de tener que realizar trabajos fuera del centro habitual (auditorias, formaciones, apoyo a otras plantas, etc.), se respetarán el descanso legal incluyendo el tiempo de desplazamiento como jornada efectiva de trabajo.

Durante la vigencia del presente convenio quedan establecidos como posibles los siguientes turnos, pudiendo coexistir varios de ellos:

- Personal Sección Soporte: de lunes a viernes (5-2)
- Resto de Secciones (tanto de MOD como de MOI): Con el fin de garantizar los procesos productivos se acuerdan los siguientes turnos:
 - o De lunes a viernes, 5-2. Turno de trabajo de 8 horas en jornadas de mañana, mañana y tarde - mañana, tarde y noche. (Anexo III)
 - o De lunes a sábado, 6-1. Turno de trabajo de 8 horas en jornadas de mañana, mañana y tarde - mañana, tarde y noche. (Anexo III)
 - o De lunes a domingo, 6-2. Turno de trabajo de 8 horas en jornadas de mañana, mañana y tarde - mañana, tarde y noche. (Anexo III)

Los sistemas de rotación y turnos vigentes a la entrada en vigor del presente convenio se indican en el Anexo III.

La creación de nuevos sistemas de turnos y horarios o la modificación de los existentes, se realizará conforme a lo establecido legalmente. El personal tendrá la posibilidad de cambiar el turno de trabajo con un compañero del mismo Grupo Profesional siempre que exista acuerdo entre las dos personas, que los puestos, funciones de los dos implicados sean complementarios y no afecten al normal desarrollo del proceso productivo y sea autorizado por el mando intermedio superior jerárquico.

Dentro del sistema de rotación 5-2, podrá modificarse la rotación semanal completa prevista para la semana siguiente al personal que se requiera, comunicándose al personal implicado, con un preaviso de 4 días naturales siempre que sea posible, si a la fecha de comunicación de la modificación de la rotación, el personal afectado tuviese concertadas y comunicadas a la Empresa, visitas médicas conforme al turno previo, la asistencia a dichas visitas no computará a efectos de absentismo.





Dentro de la reunión periódica de seguimiento del funcionamiento de la BH, se incluirá el análisis de la aplicación de rotaciones para que esta sea equilibrada.

Artículo 12.- Bolsa de Horas

Todo el personal sujeto a este convenio con excepción del personal con reducción de jornada por guarda legal (atendiendo a la regulación de la misma recogida en el Art 37.6 y 7 del ET y en el conjunto de la legislación laboral vigente, o en aquellos Art posteriores que modificaran dicha codificación por futuras revisiones de los textos legales) estará adscrito a la bolsa de horas con el fin de llegar donde no llegan los turnos y/o adaptar éstos a las necesidades productivas 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 le será de aplicación la convocatoria en los turnos inhabilitados.

En ningún caso la BH se utilizará para cubrir vacaciones calendarizadas, formaciones y bajas por IT que tengan como referencia en el parte de incapacidad una duración estimada superior a 5 días, en cuyo caso la empresa podrá hacer uso de la Bolsa de Horas durante los primeros 5 días con el objeto de facilitar el proceso de cobertura de la situación de interinidad.

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 152 horas para el año 2017 y 136 horas desde el año 2018, por persona y año sobre la jornada anual pactada, aun estando ésta planificada en los calendarios anuales, mediante la convocatoria y/o desconvocatoria de un turno de trabajo, que podrá ser de forma total o parcial tanto en el número de personas como de horas.

De la desconvocatoria y/o convocatoria, cada persona devengará un Saldo a favor de la Empresa (SFE) o un Saldo a Favor del Trabajador (SFT):

- a. Saldo a Favor de Empresa (SFE) se producirá cuando el saldo de horas desconvocadas sea superior al de las convocadas.
- b. Saldo a Favor del Trabajador (SFT) se producirá cuando el saldo de horas convocadas sea superior al de las desconvocadas o no se haya producido desconvocatoria previa.

La desconvocatoria se realizará por un tiempo de 1 a 8 horas sobre el turno inicialmente previsto, el nuevo periodo de trabajo deberá coincidir con el inicio y/o fin de la jornada a desconvocar o en todo caso, de no ser así, deberá ser ininterrumpido, con un plazo de preaviso de 24 horas, 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 realizará por un periodo de 4 a 8 horas de duración, con un plazo de preaviso de 48 horas a la hora de inicio de la prestación esté el personal de descanso en días sin turno o prestando servicios, en cuyo caso se entenderá cumplido el plazo si se comunica la convocatoria durante la primera mitad del turno de trabajo del convocado en los dos días previos.

Tanto la convocatoria como la desconvocatoria se registrarán por escrito, en un anexo preparado a tal fin. La comunicación se realizará, cuando no esté en turno, prioritariamente por teléfono y cuando no haya sido posible contactar por tal medio, como último recurso, se enviará un mensaje de texto informando de la convocatoria o desconvocatoria, siempre con respeto de los plazos fijados, siendo necesario en este caso la confirmación de la recepción del mensaje por vía telefónica.

El personal podrá ser convocado, con independencia de si existe SFT o SFE, en los términos siguientes:

- a) Personal adscrito al sistema de turnos denominado "5-2":
- Se podrán convocar hasta dos jornadas consecutivas dentro de un mismo fin de semana, o dos fines de semana consecutivos cuando estas sean en sábado o en domingo.
 - Con carácter excepcional, en los periodos fijados como de vacaciones en los calendarios anuales y en el supuesto de Incapacidades Temporales, Licencias o ausencias del personal asignado a cada puesto que sea necesario cubrir mediante la convocatoria, el límite será de 3 fines de semana consecutivos cuando éstas sean en sábado o domingo.
 - Se podrán convocar hasta 2 jornadas consecutivas dentro de un mismo fin de semana o 2 fines de semana consecutivos cuando éstas sean en sábado o domingo. Con carácter excepcional, en los periodos fijados como de vacaciones en los calendarios anuales y en el supuesto de Incapacidades Temporales, Licencias o ausencias del personal asignado a cada puesto que sea necesario cubrir mediante la convocatoria, el límite será de 3 fines de semana consecutivos cuando éstas sean en sábado o domingo.
- En convocatoria en fines de semana, ésta se realizará los sábados, en el turno que el trabajador o trabajadora convocado hubiese prestado servicios la semana saliente (actual) y el domingo, en el turno de la semana entrante.





- 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.

Personal adscrito al sistema de turnos denominados “6-1”:

- Por cada ciclo de 4 semanas, podrá ser convocado como máximo 1 día dentro del fin de semana saliente donde no haya turno asignado de trabajo o un máximo de dos jornadas consecutivas entre semana, respetando los límites de descanso establecidos legalmente.
- 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.

El trabajador o trabajadora tendrá la potestad de no asistir, preavisando a la Empresa con al menos 4 días de antelación a la fecha de comunicación, en hasta 3 jornadas de convocatoria, excepto en diciembre de cada año y excepto en enero y febrero si la convocatoria lo es sobre saldo del año anterior. No podrán coincidir más de 2 personas por puesto y grupo de trabajo de línea. En caso de coincidencia se concederán por orden de petición. Se creará un registro para reflejar la petición individual expresa de no convocatoria de las jornadas elegidas.

El límite de horas de Bolsa de Horas genérico de horas anuales, se verá reducido de manera proporcional a la jornada anual posible real en aquellos casos en que se encuentre en situación de incapacidad temporal siempre que esta, supere al menos 60 días de duración. Dentro de las reuniones de seguimiento cuatrimestral se realizará un seguimiento específico de este aspecto con el objeto de regularizar los casos concretos que pudieran darse en la aplicación del mismo.

Al trabajador o trabajadora contratado por periodos eventuales se le aplicará la parte proporcional a la flexibilidad anual pactada.

Criterios Generales de Aplicación de BH. La aplicación del sistema de BH, lleva implícita por parte de ambas partes el compromiso de equilibrar y regularizar aquellas situaciones que por diversas circunstancias entre las que destacan: equivocaciones, falta de polivalencia necesaria, restricciones personales u organizativas, se dan en la aplicación del sistema en el transcurso del año. Dicho compromiso se debe realizar teniendo como base los criterios de capacitación y de limitaciones legales afectadas por la legislación en materia de descansos y en materia de seguridad





y salud laboral (entre otras, las restricciones médicas, capacitaciones específicas, periodos mínimos de adiestramiento), así como cualquier otra circunstancia no contemplada hasta el momento que pudiera afectar a estos criterios generales, en cuyo caso se daría traslado de ellas a la representación legal de los trabajadores, para su inclusión en el convenio.

Se establecen como criterios rectores del sistema los siguientes:

- En caso de convocatoria, ésta se realizará prioritariamente sobre aquellas personas con un SFE y de entre ellas, aquellas con mayor SFE. En caso de desconvocatorias estas se realizarán sobre aquellas personas con menor SFE o mayor SFT. O bien aquellas personas que dispongan de mayor número de convocatorias posibles.
- En caso de convocatoria, cuando no existan personas con SFE, estas se harán de forma prioritaria sobre aquellas que menor número de llamamientos hayan acumulado dentro del periodo de referencia.
- En caso de convocatoria y siempre que haya personal previamente desconvocado, se realizará llamamiento a dicho colectivo con prioridad sobre la opción de contrataciones de trabajo temporal.

- La mala praxis conllevará los siguientes ajustes en los saldos de BH:
 1. En caso de una mala praxis en la aplicación del sistema de BH, el límite máximo de BH se verá reducido en el mismo número horas mal aplicadas. A modo de ejemplo, convocamos 8 horas y desconvocamos por mala praxis 8 horas, en este caso se generaría una penalización de 8 horas, que harían que el límite de horas anuales establecido para cada año, a nivel **individual** se vea reducido en 8 horas para la persona afectada por la mala praxis.
En el supuesto en el que dándose una situación de mala praxis se haya agotado el límite individual anual, la penalización resultante de dicha mala praxis será trasladada al límite individual del año siguiente.
 2. El cómputo de horas de penalización **global** resultante de la mala práctica de la Bolsa de horas, será computado de forma anual de tal forma que las horas incorrectamente utilizadas en el año N se repartirán en cómputo unitario entre todas las personas a las que se les aplicó la bolsa de horas en dicho año N quedando la cantidad correspondiente a los decimales para el saldo de penalización del año siguiente.

- Se considera mala praxis:
 1. Las denominadas convocatorias preventivas (convoco y desconvoco).





2. En aquellos supuestos en que se comprueba que no se han aplicado correctamente los criterios de convocatoria y desconvocatoria anteriormente señalados.

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, según se trate de las 120 primeras horas utilizadas o de la 121 a la 152 hora, en el concepto "Bolsa de Horas". Cada hora convocada, se retribuirá conforme se indica en el Anexo I. A partir del año 2018, todas las horas tendrán un precio único establecido en el anexo I, de tablas salariales.
- 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 y Festivo Especial).
- d) En caso de que el personal sea convocado sin SFE, o éste no alcance al total de horas de la convocatoria, la retribución por las horas no cubiertas por el SFE, se retribuirán del mismo modo que las Horas Extraordinarias, como compensación económica en el concepto "Compensación Especial BH" o bien eligiendo compensación en tiempo de descanso, (art 23 Horas extraordinarias) de elegir esta opción deberá comunicarse en el momento de la convocatoria.

El cómputo y control de la Bolsa de Horas se realizará de forma mensual y se liquidará mensualmente atendiendo al saldo de cada persona y a las fechas de cálculo de nóminas prevista.

Anualmente, a 31 de diciembre, se determinarán los SFE o SFT existentes y se tratarán conforme a los siguientes criterios:

- a) Si existiese SFE (siempre y cuando éste fuera superior a 8 horas), éste se dividirá entre 8, el decimal no se tendrá en cuenta, y del número entero se traspasará el 50% en horas al año siguiente, para su convocatoria por parte de la Empresa en los dos primeros meses del año limitándose el máximo para esta convocatoria a 40 horas (*). El otro 50% se considerará condonado a todos los efectos. Esta convocatoria en los dos primeros meses del año tendrá una retribución específica que se fija en el Anexo I.

(*) Ejemplo 1: SFE 37 horas. $37/8=4,625$. Número entero 4, 2 (50%) condonado, 2 (50%) x 8 h = 16 h a año siguiente.





Ejemplo 2: SFE 96 horas. $96/8=12,00$. Número entero 12, 6 (50%) condonado, 6 (50%)
 $x 8 h = 46 h$, como opera límite 40, 40 máximo a año siguiente.

- b) Si existiese SFT: el personal podrá optar, comunicándolo al Departamento de Personal en un plazo máximo de 7 días naturales desde que le fuese comunicado, entre una de las siguientes opciones:
- Percibir una compensación económica o en descanso, equivalente a la de Hora Extra en proporción económica 1 h SFT: 1 Hora Extra a valor del año anterior o 1 h SFT: 1,5 Horas de Descanso. En el supuesto en que el trabajador opte por la compensación total o parcial de las horas de SFT por tiempos de descanso, dicho disfrute deberá tener en cuenta:
 - o Podrá disponer de dichas horas por jornadas completas siempre que el disfrute de dichas jornadas sea fuera de los periodos establecidos de vacaciones habituales para cada turno. Si en el plazo de 2 meses no se acumularan descansos por jornadas completas se podrán disfrutar de forma parcial por la totalidad de las horas restantes acumuladas.
 - o Podrá hacer uso de dichas horas para sustituir o incrementar el uso de las licencias retribuidas actuales. Minimizando el efecto negativo que tienen dichas situaciones en los indicadores de absentismo / Ausentismo.
 - o Podrá hacer uso de dichas horas siempre que en el ejercicio de las mismas se garantice el funcionamiento normal de las posiciones ocupadas en los turnos de mañana, tarde y noche.
 - o El disfrute de dichas horas deberá realizarse con los mismos límites, plazos y procedimiento establecido para el uso de los excesos de jornada regulado en el Art referente a la jornada de trabajo.
 - o Acumularlas para jubilación o finiquito.

Al personal eventual, a la finalización de la vigencia de su contrato, se le abonará el SFT que pudiese tener conforme a lo establecido en el presente artículo y de existir SFE, éste será condonado.

En el supuesto de terminación de la relación laboral y en el ejercicio de liquidación de emolumentos pendientes de realizar, se procederá al pago en el caso de saldo positivos. En el supuesto de modificación de la relación laboral por acceso a la jubilación parcial mediante un contrato de relevo, los saldos positivos podrán ser compensados con las jornadas pendientes de realizar en su nueva relación laboral.





Mensualmente, se reportará a la RLT los saldos individualizados de cada persona para su conocimiento y análisis, quedando la Empresa a su disposición para las aclaraciones que puedan requerir. A tales efectos existe una comisión que velará por la aplicación equilibrada del sistema

Artículo 13.- Vacaciones

El personal con una antigüedad mínima de un año en la Empresa tiene derecho a un periodo anual de vacaciones retribuidas de treinta y un días naturales o 23 laborables, según corresponda.

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

El período de devengo de las vacaciones anuales será del 1 de enero al 31 de diciembre. El número de días a fijar en el periodo estival será al menos de 21 días naturales o 15 laborables, que estarán comprendidos entre la semana 24 y la semana 38, para los sistemas de rotación vigentes a la firma del presente convenio. Se establecen cuatro turnos de vacaciones para el turno de trabajo 6-1. Del mismo modo a partir del año 2019, será de aplicación el mismo sistema de rotación de cuatro turnos de vacaciones para el turno 5-2.

Anualmente se confeccionará, de común acuerdo, un calendario vacacional estableciendo turnos rotativos que permita compaginar el disfrute de vacaciones con el mantenimiento de la actividad productiva.

Las vacaciones se podrán disfrutar a lo largo de todo el año, respetando los turnos de trabajo establecidos y teniendo en cuenta los periodos de descanso de los mismos.

En el supuesto de coincidencia de la situación de Incapacidad Temporal o Maternidad / Paternidad con vacaciones fijadas en calendario, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

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

CAPITULO III: GRUPOS PROFESIONALES Y CLASIFICACIÓN

Artículo 14. 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.

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

Grupo Profesional Producción - MOD, Personal dedicado a los diferentes procesos de elaboración de los productos que se fabrican en la planta.

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

Se definen los siguientes niveles con indicación de los puestos englobados en el mismo:

Nivel	Puestos incluidos
Técnico/ Técnica MOD N5	Hornero/ Hornera
Técnico/ Técnica MOD N4	Amasador/ amasadora, Laminador/ laminadora, Masa Madre, Técnico/Técnica de Envasado
Técnico/ Técnica MOD N3	Maquinista (Escudillado, Envasado, Formador de cajas, cocedor hornos, LGV)
Técnico/ Técnica MOD N2	Paletizador/ paletizadora
Técnico/ Técnica MOD N1	Envasador/ envasadora manual, Encajador/ encajadora, (puestos de nivel 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, Engloba a todo el personal encargado de ejecutar tareas definidas en la planta y no directamente adscritos a la elaboración de los productos que se fabriquen en la misma. Dentro del grupo profesional de Apoyo Producción, se definen las siguientes secciones:

a) Soporte: Calidad, Medio Ambiente, Prevención de Riesgos Laborales, Administración, Recepción, Recursos Humanos, u otros que con carácter de estructura de planta puedan crearse.

Técnico/ Técnica "XXX" N1 (*)

Técnico/ Técnica "XXX" N...





Técnico/ Técnica “XXX” Nn

(*) donde “xxx” corresponde al identificador del departamento ó sección al que pertenezca, Calidad, Medio Ambiente, 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, que se adjuntan al presente convenio como Anexo IV.

b) Cadena Suministro: Engloba Logística, Aprovisionamiento, descarga y tareas de soporte administrativo de la función. Personal dedicado a las tareas de gestión de carga y descarga de materias primas, envases y embalajes etc. y coordinación y validación, de la entrada de las mismas, abastecimiento de líneas, así como a la preparación, documentación, almacenaje, expedición del producto terminado de la planta y el proceso administrativo correspondiente, cuya clasificación en uno u otro nivel estará supeditada a la destreza técnica y grado de supervisión que requieran sus tareas.

Se Establecen hasta 4 niveles de CSU, partiendo del nivel 2 o nivel de entrada y hasta el nivel 5, que atenderán en cuanto a la clasificación de las personas encuadradas en esta función a los criterios de dominio de puesto y experiencia en el desarrollo de los mismos. Para ello se fijan 3 posiciones o puestos de trabajo y el desempeño de tareas de soporte administrativo de la función. Dichos puestos son los denominados:

- Carretillero/ carretillera de Aprovisionamiento, con la función general de gestión de las actividades de abastecimiento de líneas.
- Carretillero/ carretillera de Logística, con la función general de gestión de producto terminado o tareas de expedición de producto.
- Soporte de Gestión de CDs, con la función general de gestión de soporte administrativo y cobertura de ausencias del equipo de gestión de CDs.

La capacitación y la práctica de las mismas marca la asignación del nivel máximo dentro del área de CSU.

Se establecen 3 check list, uno para cada puesto, para valorar el grado de capacitación de los empleados dentro del equipo de cadena de suministro, así como para realizar la asignación de niveles económicos.

¿Cómo se produce la asignación de nivel? y ¿Cómo se promociona?





- Doble entrada. Tiempo de desarrollo de las posiciones / funciones / tareas y resultado de la evaluación del desempeño en los aspectos técnicos o aptitudes y en los aspectos actitudinales o de comportamiento.
- Para cada uno de los 3 puestos de CSU, se contará con un check list de tareas y funciones que recogerá aquellas actividades con entidad dentro de cada puesto, sirviendo como guía para la evaluación técnica del desarrollo de las tareas en el puesto.
- A los empleados de nuevo ingreso en la compañía se les asignará **como mínimo** el nivel CSU2.
- Los empleados que a la firma del convenio o en situación de alta en el ejercicio 2017, que desarrollan un puesto dentro de la función de CSU, se les evaluará en función de los parámetros de experiencia y mediante el uso de la herramienta de evaluación del desempeño y se les asignará un nivel. En aquellos casos en los que a resultados de la evaluación corresponda un nivel inferior al actual, se les realizará un plan específico de formación que les permita alcanzar el nivel requerido (periodo de 1 año) manteniéndoles en cualquier caso el nivel actual asignado, salvo que procede una promoción de su nivel.
- Será requisito obligatorio un resultado de al menos un 80%, para la asignación definitiva de un nivel dentro del equipo de CSU.
- Anualmente aquellos empleados que, cumpliendo el requisito de experiencia en cada nivel, deseen promocionar realizarán solicitud al responsable de CSU y al de Recursos Humanos, el cual procederá a evaluar el grado de polivalencia, aptitudes y comportamientos del solicitante de cara a calificar la posible promoción del empleado. En caso de que no se den las condiciones a resultados de la evaluación para la promoción, el responsable preparará un plan específico de formación al empleado focalizado en aquellos aspectos en los que necesita mayor desarrollo de cara a proceder a su revisión anual siguiente.
- De manera general se establece un mínimo de experiencia de un año para el desarrollo completo y eficiente de las tareas especificadas para cada uno de los niveles fijados y recogidas en su check list correspondiente, salvo que o bien la dirección o el propio empleado consideren que se cumple eficientemente con dichas tareas antes del periodo de tiempo indicado, en cuyo caso a petición de cualquiera de las partes se procederá a realizar una Evaluación específica del desempeño, para validar, si procede el nivel de partida asignado.





Niveles	Grado de polivalencia	Experiencia
CSU5	3 puestos	+1 año
CSU4	2 puestos	+1 año
CSU3	2 puestos	+1 año
CSU2	1 puestos	Nueva incorporación

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.

Técnico/ Técnica MTO N5

Técnico/ Técnica MTO N4

Técnico/ Técnica MTO N3

Técnico/ Técnica MTO N2

Técnico/ Técnica MTO N1

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.

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 desempeñar.

A efectos de consolidación de niveles superiores por acumulación de tiempo de desempeño, se fija en 12 meses consecutivos (170 jornadas efectivas) o 15 alternos (220 jornadas efectivas) en un periodo de 24 meses consecutivos.

Artículo 15.- Prácticas formativas y no laborales:

Para el adecuado cumplimiento de la labor de vigilancia del cumplimiento de las normas vigentes de Seguridad social, la empresa informará a la RLT de los convenios de prácticas formativas con entidades u organismos públicos o privados que, vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, o de los Convenios con el Servicio Público de Empleo para la realización de prácticas no laborales como medida de política de empleo, así como del número de participantes que se





incorporen a los mismos y si la participación conlleva o no contraprestación económica a cargo de la empresa; así como justificará la cotización el número de código de cuenta específico.

Artículo 16.- Sistema de formación y promoción.

El objeto del sistema es garantizar el dominio y desempeño excelente de los puestos definidos en el presente convenio o de nueva creación y que la Empresa estime como necesarios.

Formar personas para que posean los conocimientos y habilidades técnicas, de gestión y nivel de desempeño requeridos, que permitan su desarrollo profesional en el sistema de niveles definido.

En puestos de selección o promoción, la primera opción será siempre que sean personas de la Empresa, siempre que cumplan con los requisitos y perfil del puesto a seleccionar u objeto de la promoción, para lo que se dará prevalencia a la promoción interna, pública o por designación directa de la Empresa (para los puestos entendidos de libre designación o de especial confianza).

La Empresa formalizará con el candidato seleccionado para la cobertura de la vacante, un acuerdo formativo y de promoción de doce meses de duración con el objeto de alcanzar un nivel excelente de desempeño del puesto al que pretende promocionar.

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

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

Durante el período de formación y promoción, el trabajador o trabajadora será evaluado por sus superiores jerárquicos según el sistema de evaluación vigente en cada momento y estos determinarán la consolidación o no, de la promoción.

CAPÍTULO IV: RETRIBUCIONES

Artículo 17.- Estructura salarial

El salario bruto anual de cada trabajador o trabajadora se compondrá de:

- Salario Base, común al nivel profesional.
- Complemento Ad Personam, en su caso.
- Complemento Salarial, en su caso.
- Complemento Personal: corresponde a la unificación en un único concepto de los siguientes complementos salariales existentes como condiciones particulares por determinado personal que lo mantendrá como condición más beneficiosa de carácter particular:
 - o Plus desplazamiento





- Subjetivo Absorbible
- Plus Especial

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 18. 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 percibido, incluidas las Pagas Extraordinarias, diario (Grupo Profesional MOD), por 455 días, o mensual, por 15 pagas (Grupo Profesional MOI).

Artículo 19.- Pagas Extraordinarias

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

Cada una de ellas será equivalente a 30 días o 1 mensualidad de Salario Base según corresponda, Complemento Ad-Personam y Complemento Salarial y, 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 22 de diciembre.
3. Paga de beneficios: Se prorrateará entre 365 días ó 12 mensualidades según corresponda.

Artículo 20.- Compensación nocturnidad

Se establece un Plus de Nocturnidad para el personal que preste sus servicios entre las 22 y las 6 horas cuyo valor viene recogido en el Anexo I del Convenio.

El personal percibirá en el periodo vacacional la media diaria del Plus de Nocturnidad devengado en el ejercicio anual anterior. Para la estimación de la cuantía diaria se aplicará el siguiente cálculo: sumatorio del Plus Nocturnidad de enero a diciembre del año natural anterior dividido por los días de alta en el año anterior. Dicho concepto se percibirá bajo el concepto "Prom. Noc/Fest", por día natural de vacaciones o por día laborable de vacaciones (multiplicando el valor día por





1,35), en función de si el calendario de vacaciones pactado de aplicación al trabajador o trabajadora lo es por días naturales o por laborables.

Artículo 21.- Pluses

Se definen los siguientes pluses:

a.- De Sábado, Domingo o Festivo

En función del sistema de turnos vigente, el personal que preste sus servicios en sábado, domingo o en alguna de las 14 jornadas reconocidas como Festivos en el calendario laboral vigente y que no coincida con las jornadas sujetas a Festivo Especial o preste sus servicios en turnos exclusivos en dichas jornadas, tendrá derecho a percibir una compensación adicional por jornada o parte proporcional de trabajo efectivo según se trate de sábado, domingo o de festivo, el criterio de devengo será el del día de inicio de su turno de trabajo. Las cantidades figuran en el Anexo I.

b.- Plus de Turnicidad (6.1-6.2)

Se compensará, con la cuantía establecida en el Anexo I del Convenio por día natural, al personal cuyo sistema de rotación y turnos contemple que realizan trabajos en sábado y/o domingo (personal adscrito a los turnos denominados 6-1 o 6-2).

Se abonará la cantidad fijada en el Anexo I, proporcionalmente a la jornada y los días naturales que el trabajador o trabajadora esté asignado a dicho sistema de rotación.

c.- Plus Diferencia Puesto

Lo devengará a 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:

(S.Base Anual Nivel desempeñado) - (S.Base Anual Nivel ostentado)

----- = valor plus hora
Jornada Anual Convenio

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.





d.- Plus Guardias / Retén de Mantenimiento:

El personal adscrito a las Secciones de Mantenimiento (grupo profesional MOI), está sujeto a un sistema de asignación de guardias / retén para aquellas jornadas en los que no exista actividad de fabricación.

Para la asignación del personal, se seguirá en primer lugar un criterio de voluntariedad, dando prioridad para la asignación a aquellos empleados que hayan mostrado su disposición a realizar guardias / retén.

En segundo lugar y cuando no haya personal voluntario dentro del equipo de mantenimiento, se asignará de manera obligatoria de entre los miembros del equipo.

En ambos casos ya sea voluntario o no, se realizará un calendario de guardias / retén que recoja un equilibrio en el número a realizar entre las personas asignadas a dichos calendarios. Será potestad de la Empresa, la organización de estas guardias / retén.

El personal asignado a guardia / retén, deberá estar disponible para acudir a subsanar o gestionar aquellas incidencias que por su naturaleza, requieran de su presencia en las instalaciones de la Empresa. Para ello, se les asignará un teléfono de empresa al que poder realizar la comunicación de las mismas.

Si finalmente la incidencia requiere la presencia de personal de estos colectivos, el tiempo efectivo de presencia en la planta, será retribuido conforme al valor de Hora Extraordinaria según el nivel profesional que corresponda, computando en cualquier caso con un mínimo de 1 hora extra en el caso de asistencia con presencia.

La cuantía del “Plus de Guardia / Retén” queda reflejada en el cuadro adjunto, se retribuirá por día de guardia y su abono final quedará supeditado no sólo al compromiso de las personas elegidas, sino también a su asistencia cuando para ello sean requeridos, teniendo a tal efecto un precio por guardia / retén, y el valor doble del mismo en caso de activación de guardia / retén que requiera la intervención en fábrica. El valor doble por la activación de la guardia / retén será de aplicación a partir de la firma del presente convenio.

Año 2017	Año 2018	Año 2019	Año 2020
45€	50€	55€	60€

Por otra parte, la realización de guardias / retén en los días señalados como festivos especiales, seguirán los mismos criterios que las ordinarias en cuanto a su asignación teniendo como compensación el valor correspondiente para Festivos Especiales en el anexo I de la tabla salarial, más el abono de horas extraordinarias en caso de actuación presencial en planta, no siendo de aplicación las reglas de compensación de guardias / retén ordinarias.





Artículo 22.- Horas Extraordinarias

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

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

Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas o productos semi-elaborados, serán de obligada realización respetándose los topes máximos anuales establecidos legalmente.

Las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso a razón de una hora y media por cada hora trabajada o económicamente según las cantidades recogidas en el Anexo I, a elección del trabajador o trabajadora, para lo que deberá comunicar a RRHH en el momento de la realización, que opción escoge, entendiéndose que en caso de no manifestar nada, opta por la retribución económica. En caso de optar por el descanso compensado, éste se disfrutará, por jornadas completas, a petición del trabajador o trabajadora y con confirmación de la empresa, con un preaviso de 7 días naturales antes de la finalización del año en curso. Si en el plazo de 2 meses no se acumularan descansos por jornadas completas se podrán disfrutar de forma parcial por la totalidad de las horas restantes acumuladas.

Para su concesión se tendrá en cuenta el orden de petición, así como la no coincidencia en una misma jornada de dos personas del mismo turno y grupo de trabajo.

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

Artículo 23.- Antigüedad

El personal afectado por este convenio no generará retribución alguna por antigüedad, respetándose y consolidándose como Complemento Ad Personam (Plus de antigüedad consolidado) la antigüedad generada hasta el momento de la firma del Convenio para aquellas personas que la tengan.





Artículo 24.- 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.

En enero de cada año de vigencia se fijarán los objetivos para cada uno de los tres conceptos.

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 cumpla 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 informa periódicamente de los resultados y evolución de los incentivos en las reuniones cuatrimestrales.

a) porcentaje de absentismo, que, a título individual, tenga la persona.

La cuantía bruta anual será la establecida para cada año al final del presente artículo.

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

% Absentismo Trimestral	% Consecución Incentivo
2,5% ó inferior	100%
entre 2,51% y 3%	50%
Entre 3,01% y 4%	25%
Mayor a 4%	0%

El devengo y abono será por trimestres naturales en la nómina del mes siguiente a la del cierre trimestral.

El absentismo trimestral mide las ausencias de la persona en relación con su jornada de trabajo teórica de ese trimestre.





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

1. Vacaciones
2. Asuntos propios.
3. Horas sindicales.
4. Situaciones de Maternidad y Lactancia, Permiso de Paternidad, Prestación por Riesgo durante el embarazo.
5. Apartado c) de Licencias retribuidas.
6. Elecciones sindicales y legislativas.
7. Incapacidades Temporales derivadas de Contingencia Profesional.
8. Horas de ausencia al trabajo por fuerza mayor.
9. Descanso compensado.
10. Día de permiso no retribuido y no recuperable.
11. Asambleas de los trabajadores.
12. Huelga legal.

b) Calidad: se registrará por el indicador de inputs de calidad recibidos de los productos fabricados en planta. Activándose el cobro del mismo siempre que exista una mejora sobre el denominado punto de activación de pago o cuando se cumpla el objetivo. Se establece como punto de activación de abono del incentivo el resultado de la media de los 5 años anteriores al año en curso.

En caso en que terminado el año se produzca la activación del pago del incentivo este será o el importe correspondiente para cada año en función del cumplimiento de Objetivo marcado para el año en curso, siendo abonado en dicho caso el 100% del incentivo establecido para este indicador o bien en función del % de mejora según los tramos recogidos en el cuadro establecido al efecto, siendo en dichos casos abonado el % establecido en el cuadro para cada tramo del incentivo.

Cada año se actualizará el punto de activación en función del resultado de la media de los 5 años anteriores al año en curso.

No se tendrán en cuenta aquellos Inputs declarados como no procedentes por parte del cliente o del departamento de Calidad, así como todos aquellos de los que no encontremos evidencias que justifiquen su imputación a la actuación o decisión de las personas que trabajan en la compañía. Se percibirá por todo el personal con relación laboral directa en proporción al tiempo trabajado. El devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, abono en enero del año siguiente.





Tabla de referencia para el año 2017:

Promedio Inputs 5 últimos años	% de Mejora	% de Pago del incentivo
48	Hasta un 10% de mejora	10%
Objetivo Año en curso	Mejora > a 10% y hasta un 25%	25%
34	Mejora > al 25%	100%

Esta tabla se actualizará cada año en función del resultado del promedio de los 5 años anteriores al año en curso.

c) Indicador de Prevención: se registrará por el indicador de número de AT con baja del centro de trabajo. Se producirá la activación del cobro del mismo siempre que exista una mejora sobre el denominado punto de activación de pago o cuando se cumpla el objetivo fijado para dicho año. Se establece como punto de activación de abono del incentivo el resultado de la media de los 5 años anteriores al año en curso.

En caso en que terminado el año se produzca la activación del pago del incentivo, este será o el importe correspondiente para cada año en función del cumplimiento de Objetivo marcado para el año en curso, siendo abonado en dicho caso el 100% del incentivo establecido para este indicador o bien en función del % de mejora según los tramos recogidos en el cuadro establecido al efecto, siendo en dichos casos abonado el % establecido en el cuadro para cada tramo del incentivo.

Cada año se actualizará el punto de activación en función del resultado de la media de los 5 años anteriores al año en curso.

Se percibirá por todo el personal con relación laboral directa en proporción al tiempo trabajado.

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

Tabla de referencia para el año 2017:

Promedio AT con baja 5 últimos años	% de Mejora	% de Pago del incentivo
10	Hasta un 10% de mejora	10%
Objetivo Año en Curso	Mejora > a 10% y hasta un 30%	30%
6	Mejora > al 30%	100%





Esta tabla se actualizará cada año en función del resultado del promedio de los 5 años anteriores al año en curso.

Para la percepción del incentivo de Calidad y Prevención, el personal deberá hallarse de alta en el mes de abono (enero de cada año) y haberlo estado durante el año de devengo, completo o en parte, en cuyo caso los percibirán, de cumplir los criterios, de forma proporcional al tiempo de permanencia en dicho periodo.

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

Incentivo / año	2017	2018	2019	2020
Absentismo	700,00 €	800,00 €	900,00 €	1.000,00 €
Calidad	100,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €
PRL	50,00 €	100,00 €	100,00 €	100,00 €

Artículo 25.- Incrementos Anuales

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

Para el año 2017, las Tablas Salariales serán las indicadas en el Anexo I que son las correspondientes a las Tablas Salariales vigentes incrementadas en un 2,00% fijo.

El incremento anual total para el año 2018, 2019 y 2020, resultará del sumatorio del porcentaje fijo pactado para cada año y el porcentaje alcanzado del Variable según los criterios de consecución indicados.

Incremento Fijo:

Incremento Fijo año	2018	2019	2020
Porcentaje	1,50%	1,50%	1,50%

Incremento Variable:

Entendiendo que la mejora de la productividad interna es una herramienta básica para la mejora de la competitividad externa y garantizar la sostenibilidad del centro, se vincula hasta un 0,50% denominado "Variable" del incremento salarial anual de los años 2018, 2019 y 2020 a la mejora de la productividad mediante la consecución del objetivo del indicador O.E.E. que para cada año se fije.





El porcentaje de incremento de la parte variable para los años 2018, 2019 y 2020 se determinará en función de los resultados del O.E.E. objetivo establecidos para los años 2018, 2019 y 2020 respectivamente.

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

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

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

El Convenio recoge en su artículo 25, de rúbrica “política salarial”, que el incremento variable estará unido al indicador O.E.E. a partir del año 2017. Al ser este incremento variable un nuevo instrumento orientado a la mejora de la productividad, se garantiza por la empresa el pago del 0,50% de incremento en su totalidad en los años 2018 y 2019 y el 0,25% en el año 2020. En todo caso, la empresa, publicará el ratio conseguido anualmente para su seguimiento y mejora.

La Comisión de seguimiento de incentivos constituida, se reunirá cuatrimestralmente para revisar los indicadores de Productividad, absentismo, Calidad y Siniestralidad del artículo anterior a los RLT.





Las actualizaciones salariales se efectuarán del siguiente modo:

ACTUALIZACION TABLAS		
	Cuándo	Qué
TS 2017	Firma Convenio (efectos 1 ene 2017)	TS 2017 Anexo I
TS 2018	Enero 2018	TS 2017 + Δ % Fijo para 2018 + % consecución variable sobre OEE 2017
TS 2019	Enero 2019	TS 2018 + Δ % Fijo para 2019 + % consecución variable sobre OEE 2018
TS 2020	Enero 2020	TS 2019+ Δ % Fijo para 2020 + % consecución variable sobre OEE 2019

CAPITULO V: BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 26.- Complemento por Incapacidad Temporal

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

Contingencia	Prestaciones (*)	Complemento
Accidente Trabajo ó Enfermedad Profesional	1er día: 100% BRD 2º día - ... 75% BRD	1 er - Día Complemento día hasta alcanzar el 100% del SBA (**).
Enfermedad Común ó Accidente No Laboral	1er - 3er día 0% BRD	1er - 3er día Complemento día hasta alcanzar el 60% del SBA(**)
	4º a 20º día 60% BRD	4º - 8º día Complemento día hasta alcanzar el 85% del SBA(**)
	21º día 75% BRD	9º - ... Complemento día hasta alcanzar el 100% del SBA (**).
Enfermedad Común ó Accte No Laboral con hospitalización superior a 24 horas (min 1 noche ingreso)	Ídem Enfermedad Común	1 er - Día Complemento día hasta alcanzar el 100% del SBA (**).

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





(**) Complemento SBA Salario Bruto Anual: Sumatorio del Salario Base Anual y de, si así lo tiene reconocido el trabajador o trabajadora, Complemento Ad-Personam, Complemento Salarial y Plus Turnicidad / 365 ó 360 si es salario mensual.

- a) En el caso de Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional, el personal percibirá un complemento a la prestación legalmente establecida hasta alcanzar el 100% del Salario Bruto Anual en cómputo diario.
- b) En el caso de Incapacidad Temporal derivada Enfermedad Común o Accidente No Laboral, se aplicarán los complementos a la prestación legalmente establecida hasta alcanzar el porcentaje establecido para cada tramo del Salario Bruto Anual en cómputo diario.
- c) En el caso de Incapacidad Temporal derivada Enfermedad Común o Accidente No Laboral con hospitalización (ingreso por un tiempo superior a 24 horas), el personal percibirá el mismo complemento a la prestación legalmente establecida hasta alcanzar el 100% del Salario Bruto Anual en cómputo diario.

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

El personal estará obligado a avisar de su ausencia en el primer día de ésta, así mismo debe de presentar el justificante médico de la ausencia en los tres primeros días; de no ser así no complementará cantidad alguna. Del mismo modo, la Empresa podrá verificar el estado de salud del personal mediante un reconocimiento a cargo de su personal médico. La negativa del trabajador o trabajadora a dicho reconocimiento determinará la suspensión de los derechos económicos existentes a cargo de la Empresa por esta situación.

Artículo 27.- Seguro colectivo de Vida.

La Empresa tendrá concertado un seguro colectivo de accidentes en virtud del cual, la persona que por motivo de accidente le fuese reconocido por el I.N.S.S. una incapacidad permanente absoluta para su profesión o una gran invalidez percibirá la cantidad de 22.000 euros. En el caso de que le fuera reconocido por el I.N.S.S. una incapacidad permanente parcial por accidente laboral percibirá la cantidad de 16.020 euros.

En el caso de fallecimiento por cualquier causa, los herederos del trabajador o trabajadora o aquellos que hayan sido designados beneficiarios por éste, percibirán la cantidad de 22.000 euros.





Sí a la persona le fuese reconocida una invalidez permanente total, invalidez permanente absoluta a gran invalidez por enfermedad común o accidente no laboral, percibirá la cantidad de 10.010 euros.

Dichos importes se mantendrán para toda la vigencia del convenio, y serán efectivos desde el momento de actualización de la actual póliza de seguros con las nuevas primas negociadas.

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

Artículo 28.- Licencias retribuidas

Previa comunicación y posterior justificación por escrito, el personal tendrá derecho a disfrutar de licencias en los siguientes casos y con la duración que a continuación se indican, con abono del salario íntegro:

- a) 17 días naturales por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho y 3 días más consecutivos a los anteriores, a cargo de la persona.
- b) 4 días por nacimiento o adopción de cada hijo o hija contados desde el día del hecho causante (Más los que marca la normativa legal).
- c) 4 días por fallecimiento, de padres, hijos, cónyuge, hermanos, abuelos, nietos e hijos políticos. (Ampliado 2 días si existiera desplazamiento fuera de la provincia).
- d) 3 días enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización de padres, hijos, cónyuge, hermanos, abuelos, nietos e hijos políticos. Este permiso se puede disfrutar durante el periodo que dure el hecho causante. (Ampliado 2 días si existiera desplazamiento fuera de la provincia).
- e) 2 días por fallecimiento de suegros, yernos, nueras, cuñados, abuelos políticos, sobrinos, tíos, primos, nietos políticos, sobrinos políticos y parejas legales de padres o madres.
En el caso de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (suegros, yernos, nueras, cuñados, abuelos, nietos) cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.
- f) 2 días por enfermedad grave o intervención quirúrgica de cuñados, abuelos políticos y nietos políticos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días".
- g) 1 día por traslado de domicilio habitual.
- h) 2 días de asuntos propios que se pedirán con 1 semana de antelación como mínimo para garantizar el correcto funcionamiento de la actividad productiva. No podrán coincidir más de 2 personas por puesto y grupo de trabajo de línea. En caso de coincidencia se concederán por orden de petición.





- i) El personal tendrá derecho a disfrutar los permisos necesarios para que puedan concurrir a exámenes, siempre que los estudios correspondientes se cursen con regularidad para la obtención de un título académico o profesional así reconocido como Enseñanzas de Régimen General por el Ministerio de Educación. La duración de estos permisos será por el tiempo indispensable. El personal del turno de noche podrá disponer de permiso en las dos últimas horas de su jornada en el día del examen, si es en la localidad. Se ampliará al día anterior si es fuera de la provincia.
- j) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- k) Dos horas para asistir a consulta médica del Servicio Público de Salud, cuando el horario coincida con la jornada laboral.
- l) El tiempo necesario para consulta médica especializada en el Servicio Público de Salud cuando el horario coincida con la jornada laboral.
- m) 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia al efecto, el plazo será de 4 días.
- n) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Las licencias retribuidas reguladas en el presente artículo, en caso de coincidir varias de ellas, la que tenga mayor duración, o en todo caso igual, absorberá a la otra, y sólo se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos que las motivan (el cómputo se inicia el día del hecho causante) y se disfrutarán a continuación del hecho causante, salvo en los casos de enfermedad grave u hospitalización de parientes, en los cuales se podrá utilizar el permiso mientras se mantenga y acredite la situación que da lugar al mismo, justificándose documentalmente y sin que por esta causa se puedan convertir días naturales en laborables y adicionalmente durante los dos días inmediatamente posteriores al fin de la duración de la causa. 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 de la persona aportar los justificantes correspondientes y solicitados por escrito con 4 días naturales de antelación en aquellos cuya naturaleza permita la citada antelación.





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 corresponda.

El único documento que acredita la ausencia al trabajo por causa de enfermedad es el preceptivo Parte de Baja, no aceptándose como justificación de la ausencia ni como documento que dé derecho a retribución alguna, el conocido como parte de reposo.

Para la utilización de los permisos previstos en el presente artículo, las parejas de hecho inscritas en los registros existentes al efecto, tendrán la consideración de cónyuges.

Artículo 29.- Licencias no retribuidas

Se establecen las siguientes licencias no retribuidas:

- a) En caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho inscrita, el cónyuge o pareja superviviente que tenga hijos menores de edad o familiares discapacitados que necesiten asistencia para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos tendrá derecho a una excedencia de dos meses, con reserva del puesto de trabajo, que se hará efectivo a la finalización del permiso retribuido establecido al efecto en el artículo anterior.
- b) El personal de al menos 1 año de antigüedad en la Empresa tendrá derecho a disfrutar de una excedencia de hasta 24 meses con reserva del puesto de trabajo, por cuidado de pariente enfermo hasta el segundo grado que no realice actividad retribuida y necesite asistencia para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

El personal que desee acogerse a alguna de las excedencias del presente artículo, así como para las contempladas en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, deberá solicitarlo a la Empresa por escrito con un preaviso de 30 días a la fecha de inicio prevista excepto para la del apartado a) especificando en el mismo la causa que lo motiva si así lo establece la legislación de aplicación. La Empresa confirmará la misma en el caso de cumplirse los requisitos establecidos en este artículo, en un plazo no superior a 15 días desde la recepción de la solicitud.

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

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

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido 2 años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.





En ningún caso el trabajador o trabajadora podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios por cuenta ajena, ya sea para la actividad de panadería, bollería, pasta, horno, pastelería, repostería o galletas como para cualquier otra que desarrolle cualquier empresa del Grupo Siro, si así lo hicieren, perderán su derecho al reingreso.

Artículo 30.- 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 personal solicitante 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 les 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.

Tendrán derecho a reducir entre un octavo y la mitad de la jornada, con disminución salarial proporcional, quienes tengan a su cargo a algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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 a la persona, dentro de su jornada ordinaria, no obstante, de conformidad con lo previsto en el art. 37.6 del ET se establecen los siguientes criterios para las nuevas solicitudes a partir de la firma del presente convenio:

- I. 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.
- II. 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.
- III. si la solicitud de concreción horaria del trabajador o trabajadora, supusiese la coincidencia horaria de más del 20% de personas 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 simultaneo de este derecho.

Artículo 31.- Ayudas de Estudios a hijos





Con carácter general se establece para los hijos del personal de la empresa (ya sean naturales o adoptados), 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 o trabajadoras 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 una localidad distinta a la de la residencia habitual del alumno.

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

- Certificado de matriculación en el centro escolar.
- Acreditación de no figurar como trabajador o trabajadora por cuenta ajena para los hijos mayores de 16 años (Tarjeta Demandante de Empleo).
- Libro de familia ó 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 trabajador o trabajadora.
- Para la Ayuda por Desplazamiento, adicionalmente a los anteriores, el certificado de empadronamiento de los hijos o hijas de los cuales solicita la ayuda el empleado.

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 acredite la formalización de la matrícula correspondiente.

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

Artículo 32.- Estudios oficiales y formación

En el caso de que exista personal que se encuentre matriculado en un Centro Oficial para cursar Enseñanzas de Régimen General por el Ministerio de Educación, éste tendrá derecho a elegir el turno fijo, dentro de los establecidos en el Centro de Trabajo, que mejor se adapte a su horario lectivo.





Empresa y la RLT convienen en que la formación es fundamental para el desarrollo profesional de todas las personas empleadas. El fin de la formación es adquirir la capacidad necesaria, tanto para el buen desarrollo de su trabajo diario, como para facilitar su promoción en la empresa.

Las horas de formación que excedan la jornada anual pactada se abonarán conforme lo indicado en el Anexo I.

La empresa desarrollará Planes de formación con una frecuencia generalmente anual de los que la RLT será concedora.

Artículo 33.- Cargos públicos

Si alguna persona es elegida para el desempeño de un cargo público por el que no esté liberado, éste tendrá derecho a elegir el turno fijo, dentro de los establecidos en el Centro de Trabajo, que mejor se adapte al desempeño de esta actividad.

CAPÍTULO VI: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 34. Prevención de Riesgos Laborales.

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

La acción preventiva estará fundamentada en los siguientes puntos:

- a) Los riesgos para la salud de las personas se prevendrán evitando su generación con la eliminación del factor riesgo en sí mismo inicialmente identificado.
- b) En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos. Cuando se implanten nuevas tecnologías se añadirán todas las medidas preventivas para evitar los posibles riesgos que pudiera ocasionar su incorporación.
- c) Cuando haya incorporaciones de personas procedentes de Empresas de Trabajo Temporal, la Dirección informará a los RLT de los puestos que ocupen estas personas.
- d) La Empresa, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, adoptará las medidas adecuadas para que las personas reciban





información y formación sobre los riesgos genéricos de su centro de trabajo y específicos de su puesto de trabajo.

e) Los Delegados de Prevención deben ser informados de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que pudieran tener repercusión sobre la salud física y mental de las personas.

f) A las trabajadoras embarazadas, les será de aplicación el protocolo de protección de la maternidad de GRUPO SIRO, en el cual se recogen los principios establecidos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Protección de la maternidad.

Artículo 35. Comité de Seguridad y Salud.

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

Artículo 36. Vigilancia de la salud.

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

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

CAPÍTULO VII: GARANTIAS SINDICALES

Artículo 37. Derechos de los Representantes Legales de los Trabajadores

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

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

Cada miembro del Comité de Empresa tendrá derecho a un crédito horario retribuido equivalente a 22 horas mensuales. Cada Sección Sindical podrá administrar este crédito horario mediante su disposición en una bolsa anual de horas, incluyendo las del delegado sindical, si hubiere. Es





necesario, para el buen funcionamiento de la empresa, un preaviso de, al menos, 24 horas laborables.

La Dirección de la Empresa se compromete a proceder al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a realizar la correspondiente transferencia a solicitud de la Sección Sindical de Empresa y previa conformidad expresa del trabajador o trabajadora afiliado.

Las Secciones Sindicales constituidas y que tengan al menos el 10% del total de Representantes de los Trabajadores elegidos en las Elecciones Sindicales celebradas en la Empresa, tendrán derecho a compartir el Local del Comité de Empresa.

Se establece que, superando la cantidad de 150 trabajadores y trabajadoras en plantilla, los sindicatos representados en el comité de empresa podrán constituir secciones sindicales. Los sindicatos comunicarán, por escrito, la constitución de la sección sindical y el nombramiento del delegado sindical correspondiente conforme la LOLS.

CAPÍTULO VIII: REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 38. 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 una persona 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 a la persona empleada.

Artículo 39. Comunicación a la RLT.

La Empresa informará a la RLT de las sanciones leves, graves o muy graves impuestas al personal. 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.

Artículo 40. 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.
- 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 periodos 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 fichar repetidamente a la entrada o salida del puesto de trabajo.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de datos de carácter personal que influyan en la gestión administrativa de la Empresa o de ésta respecto a terceros.

Artículo 41. 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) 4 o más faltas de puntualidad cometida en un periodo de treinta días laborables continuados. Se considera falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada laboral o el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización.
- c) De 2 a 4 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 4 días de la aportación de documentación relativa a Incapacidades Temporales de cualquier naturaleza desde la fecha de su emisión.
- e) La suplantación de otra persona alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas o medios industriales a su cargo, o que hayan sido observados en la fábrica a través de los registros o partes diarios de trabajo de entre los que se cumplimenten habitualmente en su sección.
- g) La falta de aseo y limpieza personal, así como el consumo de bebidas alcohólicas en el centro de trabajo.





- h) El trato incorrecto contra las personas dentro del centro de trabajo cuando no revistan acusada gravedad.
- i) 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.
- j) La embriaguez y/o el consumo de sustancias estupefacientes durante el trabajo, de forma ocasional y sin que afecte al rendimiento ponga en peligro la integridad física o psíquica de los compañeros de trabajo.

Artículo 42. 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) 10 o más faltas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses naturales continuados o 20 en un periodo de 12 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 a las órdenes e instrucciones de trabajo, especialmente las relativas a las normas de Fabricación e Higiene, Seguridad Alimentaria y Prevención de Riesgos Laborales, incluida la no utilización de los Equipos de Protección Individual cuando fuesen de obligado uso para la tarea que estuviese ejecutando, siempre que el trabajador o trabajadora haya recibido la información y formación en la materia causa de la falta.
- f) La ejecución deficiente e intencionada de los trabajos encomendados siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h) Fumar en cualquier punto del recinto de la Empresa, tanto interior como exterior.
- i) La imprudencia o negligencia maliciosa en la ejecución del trabajo.
- j) 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.





- k) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva, técnicas y modelos productivos empleados que produzcan grave perjuicio para la empresa.
- l) 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.
- m) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- n) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- o) El acoso moral, sexual, por razón de sexo o laboral ejercido y acreditado, sobre cualquier persona de la Empresa, así como las denuncias infundadas o intencionadas contra compañeros por acoso sexual, por razón de sexo o laboral, cuando así quede constatado y acreditado por la correspondiente investigación de la Empresa.
- p) Agresión física, y los malos tratos de palabra contra los compañeros o familiares de estos.
- q) Falsear hechos o documentos con la finalidad de obtener prestaciones, permisos, licencias o beneficios, sean o no retribuidos.
- r) 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 43 .- Sanciones

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

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

- Por falta leve: Amonestación verbal o por escrito. Se llevará un registro de casos del que se dará puntualmente información a la RLT
- Por falta grave: las fijadas para la falta leve o comunicación escrita con suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- Por falta muy grave: las fijadas para falta leve o grave, o comunicación escrita con suspensión de empleo y sueldo de once a veinte días y despido disciplinario.

Artículo 44. 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.

Algún RLT, a petición del trabajador o trabajadora sancionado, podrá estar presente en la comunicación de la sanción.

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





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

Las partes firmantes de este Convenio, manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, por razón de sexo, 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 Reglamento interno para la resolución de casos de Acoso Laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Disposición Adicional Segunda: Respeto al 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 otro personal del centro de trabajo.

Se dispone de un Plan de Igualdad firmado por las partes negociadoras del convenio.

Disposición Adicional Tercera: Conciliación familiar

La Empresa se compromete a hacer todos los esfuerzos posibles para que sea posible de facto la conciliación de la vida familiar y laboral de su personal. Será de aplicación lo contenido en la normativa de referencia (Ley 3/2007)

Disposición Adicional Cuarta: Compromiso de paliar-infortunio

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

Disposición Adicional Quinta: Compromiso con el Medio Ambiente

La protección del medio ambiente es un elemento fundamental para garantizar el desarrollo sostenible de nuestra sociedad y asegurar el futuro de la actividad. Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario que la Empresa actúe de forma responsable y respetuosa con su entorno, movilizándolo sus capacidades técnicas, económicas, participativas y profesionales con el objetivo de lograr una eficiente adaptación de sus procesos a las exigencias ambientales. Por ello, el personal, a través del comité de empresa, podrán solicitar y obtener la información de carácter medioambiental que sea de interés general.

Disposición Adicional Sexta: Compromiso con los Derechos de las Víctimas de Violencia de Género





La empresa se compromete al respeto de los derechos de las víctimas de violencia de género reconocidos por la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como la normativa en esta materia incluida en el Estatuto de los Trabajadores.

Disposición Adicional Séptima: 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 82.3 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 82.3 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 2017
Tablas Salariales 2018
- Anexo II: Ropa de Trabajo
- Anexo III: Turnos de Trabajo.
- Anexo IV: Tablas Salariales Estructura 2017 y 2018 niveles 1 a 9





ANEXO I: TABLAS SALARIALES

ANEXO I: Tablas Salariales 2017 Siro Medina

SALARIOS POR CATEGORIAS	Salario Base Diario / Mes	Salario Base Anual x 455 d / 15 m	Salario TOTAL	Valor Unitario P.Extra	Plus Nocturnidad Por Hora Nocturna
G Profesional Producción MOD					
Técnico MOD N1	32,54 €	14.807,89 €	14.807,89 €	987,19 €	2,52 €
Técnico MOD N2	32,87 €	14.957,04 €	14.957,04 €	997,14 €	2,55 €
Técnico MOD N3	34,35 €	15.627,91 €	15.627,91 €	1.041,86 €	2,66 €
Técnico MOD N4	36,91 €	16.793,46 €	16.793,46 €	1.119,56 €	2,86 €
Técnico MOD N5	37,96 €	17.272,68 €	17.272,68 €	1.151,51 €	2,94 €
G Profesional MOI					
<u>Sección MANTENIMIENTO</u>					
Técnico MTO N1	33,68 €	15.322,18 €	15.322,18 €	1.021,48 €	2,61 €
Técnico MTO N2	41,45 €	18.857,64 €	18.857,64 €	1.257,18 €	3,21 €
Técnico MTO N3	49,22 €	22.393,26 €	22.393,26 €	1.492,88 €	3,82 €
Técnico MTO N4	59,58 €	27.108,89 €	27.108,89 €	1.807,26 €	4,62 €
Técnico MTO N5	69,94 €	31.824,51 €	31.824,51 €	2.121,63 €	5,42 €
<u>Sección CADENA SUMINISTRO</u>					
Técnico CSU N2	32,87 €	14.957,04 €	14.957,04 €	997,14 €	2,55 €
Técnico CSU N3	34,35 €	15.627,91 €	15.627,91 €	1.041,86 €	2,66 €
Técnico CSU N4	36,91 €	16.793,46 €	16.793,46 €	1.119,56 €	2,86 €
Técnico CSU N5	37,96 €	17.272,68 €	17.272,68 €	1.151,51 €	2,94 €
HORAS EXTRAS	Hora Extra				
G Profesional Producción MOD					
Técnico MOD N1	11,02 €				
Técnico MOD N2	12,20 €				
Técnico MOD N3	12,67 €				
Técnico MOD N4	13,04 €				
Técnico MOD N5	13,40 €				
G Profesional MOI	Hora Extra				
<u>Sección MANTENIMIENTO</u>					
Técnico MTO N1	13,04 €				
Técnico MTO N2	13,40 €				
Técnico MTO N3	14,22 €				
Técnico MTO N4	22,40 €				
Técnico MTO N5	26,25 €				
<u>Sección CADENA SUMINISTRO</u>					
Técnico CSU N2	12,20 €				
Técnico CSU N3	12,67 €				
Técnico CSU N4	13,04 €				
Técnico CSU N5	13,40 €				
PLUS Y OTROS CONCEPTOS	Importe	A percibir por	Válido para Grupos / Niveles		
Bolsa Horas 1 a 120 h	4,85 €	Hora Efectiva según convenio	Todos		
Bolsa Horas 121 a 152 h	4,97 €				
Bolsa Horas año anterior	5,94 €				
Plus Turnicidad	0,98 €	Jornada efectiva ó parte proporcional	Todos		
Plus Sábado	46,57 €				
Plus Domingo	46,57 €				
Plus Festivo	69,86 €				
Plus Festivo Especial	174,58 €				
Plus Guardia / Retén Mantenimiento	45,00 €				
AYUDA ESCOLAR	Importe	INCENTIVOS ANUALES	Año 2017		
Preescolar e infantil (0 a 6 a)	45,16 €	Absentismo Individual	700 €		
Educación Primaria (6 a 11 a)	58,09 €	Calidad	100 €		
Educación Secundaria (11 a 16 a)	122,66 €	PRL	50 €		
Bachillerato o CF G Medio (16-18 a)	180,73 €		850 €		
CF Grado Superior (18 y más)	290,48 €				
Universidad	445,25 €				
Ayuda Desplazamiento	161,34 €				





ANEXO I: Tablas Salariales 2018 Siro Medina

SALARIOS POR CATEGORIAS	Salario Base Diario / Mes	Salario Base Anual x 455 d / 15 m	Salario TOTAL	Valor Unitario P.Extra	Plus Nocturnidad Por Hora Nocturna
G Profesional Producción MOD					
Técnico MOD N1	33,66 €	15.316,82 €	15.316,82 €	1.021,12 €	2,61 €
Técnico MOD N2	34,00 €	15.471,11 €	15.471,11 €	1.031,41 €	2,64 €
Técnico MOD N3	35,53 €	16.165,03 €	16.165,03 €	1.077,67 €	2,76 €
Técnico MOD N4	38,18 €	17.370,64 €	17.370,64 €	1.158,04 €	2,96 €
Técnico MOD N5	39,27 €	17.866,33 €	17.866,33 €	1.191,09 €	3,05 €
G Profesional MOI					
<u>Sección MANTENIMIENTO</u>					
Técnico MTO N1	34,35 €	15.628,62 €	15.628,62 €	1.041,91 €	2,66 €
Técnico MTO N2	42,27 €	19.234,79 €	19.234,79 €	1.282,32 €	3,28 €
Técnico MTO N3	50,20 €	22.841,13 €	22.841,13 €	1.522,74 €	3,89 €
Técnico MTO N4	60,77 €	27.651,07 €	27.651,07 €	1.843,40 €	4,71 €
Técnico MTO N5	71,34 €	32.461,00 €	32.461,00 €	2.164,07 €	5,53 €
<u>Sección CADENA SUMINISTRO</u>					
Técnico CSU N2	34,00 €	15.471,11 €	15.471,11 €	1.031,41 €	2,64 €
Técnico CSU N3	35,53 €	16.165,03 €	16.165,03 €	1.077,67 €	2,76 €
Técnico CSU N4	38,18 €	17.370,64 €	17.370,64 €	1.158,04 €	2,96 €
Técnico CSU N5	39,27 €	17.866,33 €	17.866,33 €	1.191,09 €	3,05 €
HORAS EXTRAS					
Hora Extra					
G Profesional Producción MOD					
Técnico MOD N1	11,24 €				
Técnico MOD N2	12,45 €				
Técnico MOD N3	12,92 €				
Técnico MOD N4	13,30 €				
Técnico MOD N5	13,66 €				
G Profesional MOI					
Hora Extra					
<u>Sección MANTENIMIENTO</u>					
Técnico MTO N1	13,30 €				
Técnico MTO N2	13,66 €				
Técnico MTO N3	14,51 €				
Técnico MTO N4	22,85 €				
Técnico MTO N5	26,78 €				
<u>Sección CADENA SUMINISTRO</u>					
Técnico CSU N2	12,45 €				
Técnico CSU N3	12,92 €				
Técnico CSU N4	13,30 €				
Técnico CSU N5	13,66 €				
PLUSES Y OTROS CONCEPTOS					
Importe					
A percibir por					
Válido para Grupos / Niveles					
Bolsa Horas	5,15 €	Hora Efectiva según convenio		Todos	
Bolsa Horas año anterior	6,15 €				
Plus Turnicidad	1,00 €	Jornada efectiva ó parte proporcional		Todos	
Plus Sábado	47,50 €				
Plus Domingo	47,50 €				
Plus Festivo	71,26 €				
Plus Festivo Especial	178,07 €				
Plus Guardia / Retén Mantenimiento	50,00 €				
AYUDA ESCOLAR					
Importe					
INCENTIVOS ANUALES					
Año 2018					
Preescolar e infantil (0 a 6 a)	46,06 €	Absentismo Individual		800 €	
Educación Primaria (6 a 11 a)	59,25 €	Calidad		100 €	
Educación Secundaria (11 a 16 a)	125,11 €	PRL		100 €	
Bachillerato o CF G Medio (16-18 a)	184,35 €				
CF Grado Superior (18 y más)	296,29 €				
Universidad	454,16 €				
Ayuda Desplazamiento	164,57 €				





ANEXO II: VESTUARIO LABORAL

Se anexa el vestuario definido para el 2017 sujeto a modificaciones en años posteriores en virtud de cambios en las normas de Buenas Prácticas de Fabricación e Higiene, Seguridad Alimentaria ó normas de Prevención de Riesgos Laborales.

GRUPO PROFESIONAL MOD

PRENDAS/PERSONA	PRODUCCION
2	Pantalon azulina
2	Sudadera azulina
3	Camiseta azulina manga LARGA
2	Cofia blanca

GRUPO PROFESIONAL MOI

PRENDAS/PERSONA	MANTENIMIENTO
4	Pantalon marino
1	Chaquetilla marino
1	Polar marino
3	Camiseta manino manga LARGA
2	Cofia azul

PRENDAS/PERSONA	LOGISTICA Y MMPP
2	Pantalon gris
2	Polar bicolor gris
3	Camiseta bicolor gris manga LARGA
2	Cofia blanca

PRENDAS/PERSONA	ENCARGADOS
2	Pantalon granate
2	Sudadera granate
3	Camiseta granate manga LARGA
2	Cofia blanca

PRENDAS/PERSONA	CALIDAD
2	Pantalon blanco
2	Sudadera blanco
3	Camiseta blanca manga LARGA
2	Cofia blanca

PRENDAS/PERSONA	OTROS
1	Bata blanca
2	Cofia blanca





ANEXO III:

Turno 5-2

	L	M	X	J	V	S	D
SEMANA 1	T	T	T	T	T	D	D
SEMANA 2	M	M	M	M	M	D	D
SEMANA 3	N	N	N	N	N	D	D
SEMANA 4	T	T	T	T	T	D	D

Turno 6-1

Turno: 6-1 6-1 6-1 0-7 6 días de trabajo, 3 turnos y 4 Operarios

	L	M	X	J	V	S	D
SEMANA 1	T	T	T	T	T	T	D
SEMANA 2	M	M	M	M	M	M	D
SEMANA 3	N	N	N	N	N	N	D
SEMANA 4	D	D	D	D	D	D	D

Turno 6-2

Turno: (6-2 6-2 6-2)*3+18; 7 días de trabajo, 3 turnos y 5 operarios

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D							
A	T	T	T	T	T	T	D	M	M	M	M	M	M	D	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D	D	D	D	
B	M	M	M	M	M	M	D	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D	D	D	D	D	T	T	T	T	T	D	
C	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D	D	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	M	M	M	N	M	M	D
D	D	D	D	D	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	M	M	N	M	M	M	D	N	N	N	N	N	D	





	L	M	X	J	V	S	D
SEMANA 1	D	M	M	M	M	M	M
SEMANA 2	D	D	N	N	N	N	N
SEMANA 3	N	D	D	T	T	T	T
SEMANA 4	T	T	D	D	M	M	M
SEMANA 5	M	M	M	D	D	N	N
SEMANA 6	N	N	N	N	D	D	T
SEMANA 7	T	T	T	T	T	D	D
SEMANA 8	M	M	M	M	M	M	D
SEMANA 9	D	N	N	N	N	N	N
SEMANA 10	D	D	T	T	T	T	T
SEMANA 11	T	D	D	D	D	D	D
SEMANA 12	D	D	D	D	D	D	D
SEMANA 13	D	D	D	D	D	D	D

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	
A	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T
B	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	D	D	D	D	D	D
C	M	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	N
D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	
E	D	M	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	

Las Vacaciones están incluidas dentro de los descansos

Anexo IV:

Tablas Salariales Sección Soporte

TABLAS DE PAGO 2017

NIVEL	A	B	C	D
I			13.678,62 €	
II			15.249,46 €	
III			15.394,26 €	
IV			16.097,58 €	
V	16.344,52 €	16.588,87 €	16.831,93 €	17.050,42 €
VI	17.051,72 €	17.270,21 €	17.488,71 €	17.877,86 €
VII	17.879,15 €	18.269,60 €	18.657,46 €	19.263,82 €
VIII	19.265,11 €	19.871,46 €	20.477,82 €	21.812,06 €
IX	21.810,77 €	23.145,01 €	24.477,96 €	26.931,82 €





TABLAS DE PAGO 2018

NIVEL	A	B	C	D
I			13.952,19 €	
II			15.554,45 €	
III			15.702,14 €	
IV			16.419,53 €	
V	16.671,41 €	16.920,65 €	17.168,57 €	17.391,43 €
VI	17.392,75 €	17.615,62 €	17.838,48 €	18.235,42 €
VII	18.236,74 €	18.634,99 €	19.030,61 €	19.649,09 €
VIII	19.650,41 €	20.268,89 €	20.887,38 €	22.248,30 €
IX	22.246,98 €	23.607,91 €	24.967,52 €	27.470,46 €

