

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenio o Acuerdo: **CONVENIO COLECTIVO GALLETAS SIRO, SA (2016-2019)**

Expediente: **34/01/0048/2017**

Fecha: **18/09/2017**

Asunto: **RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**

Código **34000252011981**.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa **GALLETAS SIRO, S.A.** (Código del Convenio Nº 34000252011981), que fue suscrito por la Comisión Negociadora del citado convenio el día 19-06-2017, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de Mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden de 12-09-97 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

ACUERDA

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

Palencia, 18 de septiembre de 2017.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

ACTA DE ACUERDO

En Venta de Baños, 19 de junio de 2017

REUNIDOS

En representación de los trabajadores y trabajadoras de la Empresa:

Los Representantes de los Trabajadores:

Por U.G.T:	Dña. M ^a Mar Rodríguez	Dña. Yolanda Maza	Dña. Mónica de la Sierra
	D. Miguel A. Calzada	Dña. Marina Julián	Dña. María Garrote (a.f.)
	Dña. Beatriz González	Dña. Romina Rguez.	Dña. Beatriz Castaño
	Dña. Elisa Limones		

Por CC.OO.:

D ^a Soledad Guzmán (a.f.)	D. Fco. Javier Alonso	D. Roberto Redondo
--------------------------------------	-----------------------	--------------------

Por C.G.T.:

D. Abel Valbuena	D. Carlos García
------------------	------------------

Los Delegados Sindicales:

POR U.G.T.: D. Marcelino Castro (a.f)

POR CC.OO.: Dña. Sonsoles Aranda

POR C.G.T.: D. Roberto Villanueva

Y los asesores externos:

En representación de Galletas Siro S.A.

D. Pablo Santamaría Dña. Irene Calvo

D. Mercedes Díez D. José Antonio Navarro

(a.f.): ausentes a la firma

Se reúne la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de Galletas Siro S.A., en el lugar y fecha indicados.

Las partes intervinientes, cuentan y se reconocen con la legitimación prevista en el artículo 87.1 del Estatuto Trabajadores y 88.1 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello en el ámbito del presente Convenio que es el de empresa.

ORDEN DEL DÍA

Único.- ACUERDO XIX CONVENIO COLECTIVO DE GALLETAS SIRO, S.A.,

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

Único. Acuerdo **XIX Convenio Colectivo de Galletas Siro S.A.,**

Constituida en fecha 8 de marzo de 2016, la Mesa Negociadora en representación de las partes, trata y negocia el conjunto del convenio colectivo llegándose al acuerdo del mismo que se adjunta como Anexo a la presente acta y a los acuerdos adicionales al mismo reflejados a continuación:

Primero.- Todos los conceptos económicos pactados en el presente convenio serán de aplicación desde 1 de enero de 2016 con las excepciones indicadas en el convenio pre-acordado o en la presente acta y en las cuantías fijadas para cada ejercicio.

La liquidación de los atrasos que por dicho motivo puedan generarse, se abonarán en una única liquidación en un plazo de dos meses (en las dos próximas liquidaciones a partir de la fecha de firma).

Segundo.- Los conceptos no económicos, entrarán en vigor a partir del día de la firma del convenio.

Tercero.- Los conceptos económicos del convenio, para todo el personal que tenga reducción de jornada, se verán reducidos en la misma proporción que lo sea su jornada anual salvo para aquellos conceptos que tengan un valor fijo, del mismo modo percibirán los atrasos que en su caso hayan generado en el plazo previsto en el punto Primero.

Cuarto.- Reconocimientos Médicos. Cuando el personal realice su reconocimiento médico anual (Vigilancia de la Salud) en las instalaciones del centro concertado, percibirá la cantidad de 18,00 €, correspondientes a 6.50 €/brutos en concepto de Desplazamiento y 11.50 €/brutos en concepto de compensación económica a partir de 1 de enero de 2017 y para toda la vigencia del convenio.

Quinto.- Plan de Jubilación Colectivo. A todo el personal dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, que durante la vigencia del presente convenio acceda a la jubilación ordinaria o anticipada o fallezca, se le garantiza la percepción de al menos #200,00.-# € brutos en aplicación del citado Plan.

Sexto.- Clasificación Profesional. Las partes convienen que el nivel acordado en convenio como Técnico MOD N8 queda desierto y con vistas a su posible activación durante la vigencia del presente convenio, dicho nivel y puesto queda exclusivamente acotado a la reactivación de la desaparecida posición de Jefe de Equipo, sea con esa o distinta denominación y con funciones y responsabilidades similares a las que tenía el puesto indicado. En el supuesto de activación de esta posición, la Empresa informará con carácter previo al Comité de Empresa del alcance e implicaciones de dicha medida.

Séptimo.- (HEREDADA ANTERIORES CONVENIOS) En el caso de que cualquier trabajador o trabajadora, solicite una excedencia voluntaria, la Empresa cubrirá, a petición del excedente, su puesto de trabajo, durante el periodo que dure la excedencia, contratando con carácter de interino a su cónyuge o pareja de hecho o hijo o hija que deberá pasar el correspondiente periodo de prueba. En caso de no superarlo, el excedente deberá reincorporarse automáticamente a su anterior puesto de trabajo.

Si finalizado el plazo de excedencia, el trabajador o trabajadora optara por no reincorporarse a la Empresa, el cónyuge que hubiera ocupado su puesto de trabajo con carácter de interino, pasará a ser trabajador indefinido de plantilla. La Empresa se obligará en este apartado siempre que el personal en esta situación no supere el 10% de la plantilla.

Octavo.- Ad Personam. Se pacta, para aplicación en las tablas salariales de 2018, un incremento de 75 €/anuales a distribuir en 14 o 15 pagas según corresponda sobre el importe de dicho concepto en las tablas salariales 2017. Para 2019 y 2020, el importe de 2018 se actualizará con los mismos incrementos porcentuales que sean de aplicación al resto de conceptos económicos del convenio.

Noveno.- El plus valor puesto de 60€ en la paga de beneficios, se aplica a partir de 1 de enero de 2017.

Décimo.- En un plazo de 1 año desde la fecha de firma del XIX Convenio Colectivo ambas partes se comprometen a actualizar el Plan de Igualdad vigente.

Undécimo.- Durante la vigencia del XIX Convenio Colectivo se acuerda garantizar el 0,5% de variable definido en los artículos 38 y 39 del citado convenio.

ACUERDO

A la vista de los acuerdos anteriores y del texto redactado del **XIX convenio colectivo de la empresa Galletas Siro S.A.**, las partes negociadoras firman en el presente acto este acuerdo, una vez ratificado por los trabajadores y las trabajadoras en asamblea celebrada el día 11 de junio de 2017. Se firma este acuerdo y se presentará a la Oficina Pública de la Delegación Territorial de Trabajo y Empleo conforme a lo establecido en el art. 2.1 del R.D. 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos, para lo que se apoderará expresamente a los letrados Carlos Bonell Pascual y Montserrat González Ojeda, del gabinete jurídico Monfort y Bonell, para los oportunos trámites y gestiones que al efecto sean menester.

Sin nada más que tratar se firma la presente en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

XIX CONVENIO COLECTIVO GALLETAS SIRO S.A.

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Obligatoriedad del Convenio.

El presente Convenio se concierta en el marco legislativo vigente sobre contratación colectiva entre la Empresa Galletas Siro S.A. y el personal del Complejo Industrial de Venta de Baños, a través de la Representación Unitaria de los Trabajadores y las Secciones Sindicales de los sindicatos representados en la misma (U.G.T., CC.OO. y C.G.T.), que suponen la totalidad de la representación unitaria existente en la misma.

La regulación contenida en este Convenio, consecuencia de la autonomía de la voluntad colectiva, será de preceptiva observancia en los ámbitos territorial, funcional, personal y temporal pactados.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.

Este Convenio afecta a todo el personal dado de alta en dicha sociedad en el Complejo Industrial de Venta de Baños (Palencia), con excepción del personal que realice funciones de Dirección (Comité de Dirección).

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

Artículo 3.- Vigencia.

Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2016 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2019 independientemente de la fecha de su firma, de manera automática y sin necesidad de denuncia. En el plazo de un mes desde la finalización de la vigencia se constituirá la Comisión Negociadora del Nuevo Convenio. El presente convenio mantendrá su vigencia durante el período de negociación y hasta la firma del nuevo convenio que sustituya a este.

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 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.- Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará compuesta por 4 representantes de las representaciones sindicales firmantes del Convenio de acuerdo con su representatividad y 4 representantes de la Dirección de la Empresa.

La Comisión Paritaria tendrá como función el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo.

La Comisión se reunirá por petición de cualquiera de las partes que podrá convocarla mediante escrito que hará llegar a la otra parte con al menos 5 días de antelación a la fecha de la reunión, dicho escrito deberá contener la propuesta de los asuntos a tratar.

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.

Artículo 6.- 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.

CAPITULO II: ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 7.- Organización del trabajo.

En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa actuará conforme a las facultades y obligaciones que le otorga la normativa legal y reglamentaria de carácter general, quedando la Empresa obligada a informar a los Representantes Legales de los Trabajadores, de las innovaciones y modificaciones de carácter colectivo o individual que vaya a implantar, en los plazos legalmente establecidos según la materia de que se trate, incrementados en cinco días.

Artículo 8.- Jornada laboral.

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

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 mismo.

- Centro Productivo, tendrán la consideración de laborables, todos los días del año excepto 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 y 1 de mayo y de los dos festivos locales de cada una de las localidades donde radiquen centros de trabajo de la sociedad. En los casos del 25 de diciembre y 1 de enero, la consideración de no laborable se extenderá de las 22 h de dichos días, a las 06 h del día siguiente. En el caso que la víspera indicada coincida con domingo en el calendario de aplicación, el festivo será de 6 h de ese día a las 6 h del día siguiente ajustándose en todo caso, en la elaboración de los calendarios anuales.

En jornada continuada de más de 6 horas, el personal tendrá derecho a un descanso de 15 minutos con carácter general que computará como tiempo efectivo de trabajo.

Para los sistemas de rotación de tercer, cuarto y quinto turno de Centro Productivo, se indican en el Anexo III tanto los horarios de inicio / fin de las jornadas diarias correspondientes, como los periodos orientativos de disfrute del descanso de 15 minutos, sujetos a las variaciones horarias que, por incidencias significativas del proceso productivo, puedan darse.

Se fijan por turno, para jornadas a tiempo completo, dos relevos de servicio, cada uno de 5 minutos, computándose estos minutos como tiempo efectivo de trabajo. En el caso de tratarse de reducciones de jornadas, tendrán derecho a un relevo de servicio de 5 minutos, aplicando la suficiente flexibilidad en dichos descansos establecidos.

Los horarios de relevo estarán en consonancia con los horarios establecidos en cada turno.

El personal tendrá la posibilidad de cambiar el turno de trabajo con otra persona del mismo Grupo Profesional siempre que exista acuerdo entre las dos, que los puestos y 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.

- Servicios Centrales, en jornada continuada de más de 6 horas, el personal tendrá derecho a un descanso de 15 minutos con carácter general que computará como tiempo efectivo de trabajo.

Para el personal bajo el ámbito de aplicación del presente convenio que preste sus servicios en centros de trabajo de otras sociedades del Grupo, será de aplicación la jornada anual del presente convenio, pero los festivos, turnos y horarios vigentes en dichos centros.

Artículo 9.- Calendario laboral.

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

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

Artículo 10.- 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.

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

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

Se acuerdan como posibles y/o vigentes, los siguientes sistemas de turnos para el personal que preste sus servicios en los Grupos Profesionales MOD y MOI (y las secciones incluidas en ésta):

- a) De lunes a viernes.
- b) De lunes a sábado.
- c) De lunes a domingo.

Denominados, de forma coloquial, 3er, 4º y 5º turno respectivamente.

Para dichos sistemas de turnos, se podrán establecer sistemas de rotación mañana, tarde y noche en dicho orden o distinto.

Se podrá cambiar de un sistema de turnos a otro de los definidos en el presente apartado a), b) y c) con un preaviso de 15 días naturales. Se dará traslado a la RLT previamente, quien dará contestación al mismo.

- Servicios Centrales.

- a) De lunes a viernes.

Todos los turnos respetarán los descansos legalmente establecidos y la jornada anual pactada.

Todos los sistemas de rotación y horarios definidos como vigentes a la firma del presente convenio, tanto para Centro Productivo como para Servicios Centrales, se relacionan en el Anexo III.

Se podrán implantar sistemas de turnos y horarios distintos a los definidos en el presente convenio, por acuerdo entre Empresa y RLT y en caso de no alcanzarse el mismo, con observancia del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11.- Turnos Especiales.

En el supuesto de situaciones de contingencia, necesidad de asegurar el servicio al cliente y/o cubrir las necesidades productivas, la Empresa podrá convocar a Turno Especial, en jornadas sin turno asignado en el calendario laboral que le sea de aplicación, al personal que cumplan el requisito previo de capacitación para el desempeño del puesto demandado y priorizándose la experiencia en la línea que vaya a producir. El criterio de llamamiento será:

1. lista de personal voluntario, primero personal que en la jornada laboral efectiva anterior hubiese prestado servicios en la franja horaria del Turno Especial convocado, segundo, resto de voluntarios.
2. En caso de que posiciones del Turno Especial convocado no fuesen cubiertas con personal voluntario, se convocaría con carácter obligatorio, a personal de entre el resto de la plantilla con el criterio de:

- a) Personal que en la jornada laboral efectiva anterior hubiese prestado servicios en la misma línea, en la franja horaria del Turno Especial convocado.
- b) Personal que, en la jornada laboral efectiva posterior, vaya a prestar servicios en la misma línea, en la franja horaria del Turno Especial convocado.
- c) Resto de personal no incluido en los apartados anteriores.

La convocatoria de cualquier persona se realizará siempre con respeto a los descansos legalmente establecidos y con un preaviso de al menos 5 días.

El personal, por la prestación de trabajo en Turno Especial por jornada completa efectiva, podrá optar, voluntariamente, entre una de estas dos opciones:

- La compensación económica establecida como Plus de Turno Especial A, o
- La compensación económica establecida como Plus de Turno Especial B y una jornada de descanso, que deberá ser comunicada por el trabajador o trabajadora, en el momento de su convocatoria de Turno Especial, no pudiendo coincidir más de dos personas en uso de esta jornada (o de cuatro incluyendo la licencia por Asuntos Propios) en un mismo turno y día. No podrá adicionarse esta jornada de descanso a ninguna de las contempladas en el artículo anterior excepto las de los apartados c) y d) ni solicitarse durante los periodos vacacionales anuales fijados en calendario.

Artículo 12.- Bolsa de Horas – Flexibilidad.

Todo el personal, sujeto al presente convenio, estará adscrito a la presente bolsa de horas con el fin de adaptar la jornada a las necesidades productivas, con excepción del personal con reducción de jornada por guarda legal (artículos 37.5 y 37.6 del Estatuto de los Trabajadores) y de aquel personal que, por prescripción médica, tenga inhabilitado algún turno de trabajo ---este personal quedará excluido para esos turnos concretos del ámbito de aplicación---

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 64 horas (8 jornadas) para el personal a tercer turno y 48 horas (6 jornadas) para el personal a cuarto turno, de la jornada anual individual, aun estando ésta planificada en los calendarios anuales, mediante la desconvocatoria y posterior convocatoria de una jornada de trabajo.

Tanto la desconvocatoria como la convocatoria se realizarán por jornada completa y podrá aplicarse de forma individual o colectiva, por puesto o por línea y deberán registrarse por escrito mediante un documento creado a tal efecto, entregando copia al personal.

El cómputo y control de la Bolsa de Horas se realizará de forma mensual y se liquidará mensualmente atendiendo al saldo convocado de cada persona y a las fechas de cálculo de nóminas prevista. El Saldo a Favor de la Empresa (SFE) es aquel que resulta de desconvocar a una persona.

La desconvocatoria se regirá por los siguientes criterios:

- a) La desconvocatoria se podrá efectuar para cualquiera de los días calendarizados como de trabajo en los calendarios anuales vigentes.
- b) No procederá compensación económica por pluses ni descuento económico, por la no prestación de trabajo en los periodos desconvocados.
- c) La desconvocatoria se comunicará con un preaviso mínimo de 24 horas a la hora de inicio del turno desconvocado, se considerará en plazo la desconvocatoria realizada al inicio del turno del día previo a la desconvocatoria.
- d) No podrá desconvocarse a personal fijo o eventual si en el turno afectado, hay convocados personal de empresas de trabajo temporal.
- e) En MOD, antes de aplicar desconvocatoria por el presente artículo, se concederán al personal eventual días de vacaciones de los que procedan por su contrato en vigor; en caso de que esta fórmula no sea posible, se desconvocará al personal eventual que no ocupe puestos clave y a continuación al resto de personal eventual y por último al personal fijo.

La convocatoria se regirá por los siguientes criterios:

- a) Con SFE (con desconvocatoria previa): las horas de dicha convocatoria se abonarán, conforme a los criterios indicados en el presente artículo.
- b) Para el personal de 3er turno, la convocatoria se realizará en los días sin turno asignado. Para el personal de 4º turno, en el primer o último día del denominado descanso largo, en el mismo horario que el día precedente o posterior según corresponda.
- c) No podrá convocarse en el período que cada persona tenga asignado como vacaciones ni en el fin de semana anterior o posterior cuando éstas sean las calendarizadas entre 22 de junio y el 15 de septiembre, o las fechas que se fijen para dichos periodos vacacionales estivales en el calendario anual ni en los considerados festivos según el calendario anual.

- d) El 4º turno no podrá ser convocado en el período considerado como vacacional, entre 22 de junio y el 15 de septiembre.
- e) Cualquier convocatoria deberá respetar los descansos entre jornada legalmente establecidos.
- f) Las convocatorias no podrán suponer la prestación continuada de más de 6 días efectivos de trabajo consecutivos para el personal de 3er turno o de 7 días para el de 4º turno.
- g) Podrá convocarse cualquier día de los definidos como laborables en el centro con las excepciones definidas en el presente apartado, con un preaviso no inferior a 48 horas.
- h) El personal tendrá la potestad de no asistir sin necesidad de justificación, preavisando a la Empresa en el momento de la convocatoria, en hasta dos convocatorias excepto en noviembre y diciembre y excepto entre enero y febrero si la convocatoria lo es sobre saldos del año anterior.

La compensación económica por la aplicación de Bolsa de Horas se regirá por los siguientes criterios, en función del tiempo de preaviso entre la convocatoria y el inicio de la prestación laboral.

- a) Preaviso hasta 48 horas, Hora extraordinaria.
- b) Preaviso superior 48 horas, Jornada Flexibilidad tendrá un valor de 117,5€ independientemente del día de la semana que se convoque, con las revisiones anuales correspondientes.

Gestión de los saldos. Las horas desconvocadas en el año natural deberán convocarse como límite antes del 28 de febrero del año siguiente. Sólo será exigible entre el 1 de enero y el 28 de febrero del año siguiente, el 50% del SFE que a cada persona le hubiese quedado pendiente de compensar del año anterior, redondeado éste al múltiplo de 8 más cercano a la baja, el resto de este redondeo y el otro 50% se considerará no exigible y condonado a 31 de diciembre. Llegado el 28 febrero, cualquier saldo horario desconvocado y no convocado del año anterior se considerará no exigible y condonado.

Para garantizar el buen funcionamiento de este sistema de flexibilidad y bolsa de horas, la Comisión de Seguimiento de Incentivos del convenio se reunirá con carácter trimestral con el objetivo de realizar un seguimiento de su aplicación y analizar y asegurar el uso correcto y equitativo de la misma.

Artículo 13.- Horarios.

Con independencia de lo indicado en el presente convenio, la concreción horaria de aplicación anual de los sistemas de turnos del artículo precedente, se reflejará en el calendario vigente para cada año.

Artículo 14.- Vacaciones.

El personal con una antigüedad mínima de un año en la Empresa tiene derecho a un periodo anual de vacaciones retribuidas.

- a) De treinta días naturales o veintidós laborables, a determinar en la elaboración de calendario, para el personal incluido en puestos o secciones, con sistemas de turnos rotativos, aun cuando la persona no rote por condición individual.
- b) De veintidós días laborables para el resto de personal (Oficinas Centrales).

En los calendarios anuales de los sistemas de rotación de 3er y 4º turno, el periodo de fijación de las vacaciones anuales será entre el 22 de junio y 15 de septiembre aproximadamente, concretándose las fechas ciertas para cada año en la elaboración de los calendarios anuales.

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.

- En los centros productivos, junto con el calendario anual, se elaborará el calendario de vacaciones anuales.
- El personal adscrito a los sistemas de 3er, 4º y 5º turno podrá solicitar, a título individual, el disfrute de vacaciones fuera de los periodos inicialmente fijados en calendario con los siguientes criterios:
 - a) Deberá solicitarse al menos dos meses antes de la fecha prevista de inicio de disfrute de las vacaciones que se solicitan cambiar
 - b) Para el 3er y 4º turno, el periodo cambiado deberá ser como mínimo por una semana completa, y disfrutarse en un nuevo y único periodo de vacaciones, fuera de los periodos vacacionales generales fijados para dichos sistemas de turnos.
 - c) Para el 5º turno, podrá cambiarse como mínimo seis días de vacaciones de entre los fijados en calendario y disfrutarse en un nuevo y único periodo de vacaciones.
 - d) Se concederán siguiendo el criterio de antigüedad en la petición y el puesto que ocupen, no pudiendo coincidir dos personas del mismo puesto y/o sección de trabajo para el mismo periodo solicitado (no solape de fechas).
 - e) en caso de anulación de periodos autorizados, se podrán solicitar nuevamente.

- El personal de Servicios Centrales podrá disfrutar los días de vacaciones que le correspondan, por semanas completas o días sueltos siempre que éstas estén aprobadas por el superior jerárquico y se garantice la cobertura de las funciones y servicios de su departamento o sección; de igual modo, podrá disfrutar de dos semanas consecutivas entre el 22 de junio y el 15 de septiembre aproximadamente, concretándose las fechas ciertas para cada año en la elaboración de los calendarios anuales.

En el supuesto de coincidencia de la situación de Incapacidad Temporal o Maternidad con vacaciones fijadas en calendario, se aplicará, durante toda la vigencia del convenio, la legislación vigente a la firma del mismo. Los días de vacaciones no disfrutados por coincidencia con la situación de Incapacidad Temporal o Maternidad se disfrutarán a partir del día siguiente al del alta médica, salvo preaviso previo a la reincorporación y acuerdo posterior entre las partes y siempre con el límite de disfrute en los dos meses siguientes a la reincorporación al puesto.

CAPÍTULO III: GRUPOS PROFESIONALES Y CLASIFICACIÓN

Artículo 15. Grupos profesionales.

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

- a) Mano de Obra Directa (en adelante MOD): Engloba todo el personal encargado de ejecutar procesos y tareas definidas para la elaboración de los productos que se fabriquen en la planta en cada momento.
- b) Mano de Obra Indirecta (en adelante MOI): Engloba a todo el personal no directamente adscrito a la elaboración de los productos. Dentro del grupo profesional de MOI, se definen, entre otras, las siguientes secciones:
 - Soporte (Servicios Centrales): personal dedicado a las diferentes tareas y funciones de estructura corporativa.
 - Soporte (centro productivo) personal dedicado a los procesos de gestión integral de Calidad, Administración, Recursos Humanos, Prevención, Aprovisionador, Planificador u otros que, con carácter de estructura de centro productivo, puedan crearse.
 - Materias Primas: personal dedicado a los procesos de carga y descarga de materias primas y coordinación de la entrada de las mismas.
 - Mantenimiento: personal dedicado a las tareas de prevención, mantenimiento y reparación de todo tipo de maquinaria e instalaciones existentes en el centro productivo.

Artículo 16. Puestos y niveles de los Grupos Profesionales (Centro Productivo).

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, informando previamente al comité de empresa de aquellas que tengan especial transcendencia en el desempeño del puesto.

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

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

<i>Nivel</i>	<i>Puestos incluidos</i>
Técnico MOD N8	Técnico MOD N8
Técnico MOD N7	Hornero
Técnico MOD N6	Polivalente
Técnico MOD N5	Amasador, Carretilero
Técnico MOD N4	Maquinista Envasado, Pequeños Ingredientes, Laminador
Técnico MOD N3	Envasados Especiales
Técnico MOD N2	Envasado
Técnico MOD N1	Paletizado

Grupo Profesional MOI, compuesto por las siguientes secciones:

a) Soporte (centro productivo)

<i>Departamento</i>	<i>Denominación</i>	<i>Niveles</i>		
Recursos Humanos	RRHH	TEC RRHH N3	TEC RRHH N2	TEC RRHH N1
Tienda / Recepción	TIE	TEC TIR N3	TEC TIR N2	TEC TIR N1
Calidad	CAL	TEC CAL N3	TEC CAL N2	TEC CAL N1
PRL	PRL	TEC PRL N3	TEC PRL N2	TEC PRL N1
Otros...(*)	"..."	TEC ... N3	TEC ... N2	TEC ... N1

(*) existente a fecha hoy o de nueva creación.

Los niveles N1, N2 y N3 de la Sección Soporte Centro Productivo, se corresponden con los niveles VII, VIII y IX, respectivamente, de Soporte Servicios Centrales.

b) Materias Primas:

Técnico MMPP N1

Técnico MMPP N2

El Técnico MMPP N1 consolidará la categoría de Técnico de MMPP N2 siempre que tenga una antigüedad en el puesto de dos años en un período de tres años.

c) Mantenimiento: engloba al personal dedicado a las tareas de prevención, mantenimiento y reparación de todo tipo de maquinaria e instalaciones existentes en la planta. Dentro de esta sección, se definen los siguientes puestos:

- Técnico MTO N5, engloba al personal que tiene responsabilidades de organización, gestión y optimización de los recursos humanos y materiales, asegurando y garantizando el cumplimiento de las órdenes de trabajo y gamas de mantenimiento, tanto internas como de empresas externas (además de ejecutarlas). Tiene formación reglada específica y con extenso conocimiento técnico y de uso / funcionamiento de los equipos e instalaciones industriales de la planta y de los programas informáticos asociados a los mismos, siendo capaz de transmitir estos conocimientos a otros trabajadores y evaluar objetivamente al resto de personal de su Sección o Grupo de Trabajo.
- Técnico MTO N4, engloba al personal que ejecuta órdenes de trabajo, gamas de Mantenimiento y puede colaborar en los trabajos de empresas externas. Tiene formación reglada específica y con experto conocimiento técnico y de uso/funcionamiento de los equipos e instalaciones industriales de la planta y de los programas informáticos asociados a los mismos, siendo capaz de transmitir estos conocimientos a otros trabajadores de su Sección o Grupo de Trabajo.
- Técnico MTO N3, engloba al personal que ejecuta órdenes de trabajo, gamas de mantenimiento. Tiene formación reglada específica y con suficiente conocimiento técnico y de uso / funcionamiento de los equipos e instalaciones industriales de la planta y de los programas informáticos asociados a los mismos, siendo capaz de transmitir estos conocimientos a personal de su Sección o Grupo de Trabajo.
- Técnico MTO N2, engloba al personal que ejecuta órdenes de trabajo y las gamas de mantenimiento, con formación reglada específica y con conocimiento técnico del funcionamiento de los equipos e instalaciones industriales de la planta.
- Técnico MTO N1, engloba al personal que realiza tareas de apoyo y auxiliares con formación reglada específica y conocimientos técnicos, ambos a nivel básico.

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 y a las vacantes, que, del Mapa de Puestos vigente en cada momento, se deriven, no de forma coyuntural sino estructural.

El personal Técnico MOD N1 accederá al nivel Técnico MOD N2 al mes siguiente de acumular 6 meses de prestación efectiva en el nivel MOD N1, en uno o varios contratos, continuados o no.

Artículo 17. Niveles de MOI (Sección Soporte y Servicios Centrales).

Dentro del Grupo Profesional MOI y para la sección Soporte Servicios Centrales se establecen los niveles I a XIV.

Para el personal de Sección Soporte y Servicios Centrales, el sistema de cambio de rango vendrá regulado en el sistema de Gestión de Desempeño de Estructura vigente a la firma del presente convenio o de las sucesivas revisiones del mismo del que se dará copia a los Representantes Legales de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV: RETRIBUCIONES - CENTRO PRODUCTIVO (*)

(*) El personal adscrito a Sección Soporte de Centro Productivo se regirá por el Capítulo V Retribución Soporte Servicios Centrales.

Artículo 18.- Estructura salarial.

El salario podrá componerse de los conceptos que se detallan en el presente capítulo que se agrupan en:

- a) Conceptos generales, comunes a todos los niveles: Salario Base
- b) Otros conceptos reconocidos a título individual: Complemento Salarial Mantenimiento, Complemento Ad Personam y Plus Antigüedad.
- c) Otros complementos salariales: cuando concurren las causas específicas y determinadas para ello en el presente capítulo, se percibirá retribución por los siguientes pluses: Asistencia, Valor de Puesto, Responsabilidad, Nocturnidad, Sábado, Domingo-Festivo, Turno Especial y Rotación.

Artículo 19. Salario Base.

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

Artículo 20.- Pagas Extraordinarias.

El personal tendrá derecho a 3 pagas anuales de vencimiento periódico superior al mes: paga de Verano, paga de Invierno y paga de Beneficios.

El valor de la paga de Verano e Invierno será el equivalente a 30 días de Salario Base, Plus de Asistencia, Plus Valor Puesto, Plus Responsabilidad, Plus Rotación y, si así lo tiene reconocido a título personal, Complemento Salarial Mantenimiento, Complemento Ad Personam o Plus Antigüedad.

El valor de la paga de Beneficios será el equivalente a 30 días de Salario Base, Plus de Asistencia y, si así lo tiene reconocido a título personal, Complemento Ad Personam o Plus Antigüedad y 60 € lineales para toda la plantilla de las plantas productivas en el concepto plus valor puesto paga beneficios.

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 el 15 de julio.
2. Paga de invierno: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre y será abonada antes del 15 de diciembre.
3. Paga de beneficios: Se prorrateará entre 365 días o 12 mensualidades según corresponda.

Artículo 21.- Complemento Ad Personam.

Lo percibe aquel personal de la sociedad Galleta Siro S.A. que así lo tenga reconocido y venga percibiéndolo a la entrada en vigor del presente. Así mismo, lo percibirá el personal a partir de cumplir dos años como indefinidos y se encuentren encuadrados en el Anexo I.

Artículo 22.- Plus Antigüedad.

Lo percibe aquel personal que así lo tenga reconocido y venga percibiéndolo a la entrada en vigor del presente.

El personal que, a la entrada en vigor del presente convenio, venga percibiendo dicho Plus sin haber alcanzado 10 trienios, lo continuarán devengando hasta dicho tope. La cuantía de cada trienio es de un 6% del Salario Base. El personal, una vez alcanzado el tope de 10 trienios, tendrá consolidada esta cantidad, con los aumentos anuales correspondientes.

Artículo 23.- Plus de Asistencia 1 y 2.

Percibirá el Plus de Asistencia 1 por 455 días todo el personal del Grupo Profesional MOD y MOI.

Percibirá el Plus de Asistencia 2 por 455 días todo el personal del Grupo Profesional MOD y MOI que tenga reducción de jornada por su importe íntegro, además de la parte proporcional de Plus de Asistencia 1 por la proporción de jornada que realicen.

El valor de los citados pluses figura en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 24.- Plus Valor de Puesto, Responsabilidad y Complemento Salarial Mantenimiento.

Percibirá el Plus Responsabilidad por 425 días, todo el personal del Grupo Profesional MOD que ocupen los puestos de Técnico MOD N8, N7 y N6.

Percibirá el Plus Valor Puesto por 425 días, todo el personal del Grupo Profesional MOD y los adscritos a la Sección Materias Primas del Grupo Profesional MOI.

Percibirá el Complemento Salarial Mantenimiento por 425 días, todo el personal del Grupo Profesional MOI, Sección Mantenimiento de los niveles N2 a N5

El valor de los citados pluses figura en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 25.- Plus Rotación.

Percibirá el Plus Rotación por 455 días, todo el personal del Grupo Profesional MOD y MOI (Centro Productivo) que su sistema de turnos implique rotación mañana, tarde y noche.

El valor del citado plus figura en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 26.- Plus Nocturnidad.

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

Para el personal adscrito a sistemas de turnos que implique rotación mañana, tarde y noche, el valor dicho plus será del 35% de la suma de Salario Base Diario correspondiente y Plus de Asistencia 1 y Plus de Asistencia 2.

Para el personal adscrito a turno fijo u por sistema de rotación que incluya noche, el valor dicho plus será del 35% del Salario Base Diario, dicho porcentaje será de un 42% para el personal en situación de reducción de jornada y mientras dure la misma.

En el caso de estar adscrito a sistemas de turnos que implique rotación mañana, tarde y noche, o turno fijo de noche, el Plus Nocturnidad se percibirá por todos los días efectivamente trabajados, multiplicados por coeficiente uno coma sesenta y siete.

Se percibirá dicho plus aun cuando no se haya trabajado alguno de los días planificados por causa de vacaciones, ajustes de calendario o Asuntos Propios.

El importe del Plus de Nocturnidad correspondiente a cada nivel se relaciona en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 27.- Plus Sábado-Domingo y Plus Festivo.

En función del sistema de turnos al que esté adscrito el personal, si éste presta sus servicios en sábado, domingo o en alguna de las 14 jornadas reconocidas como Festivos en el calendario laboral vigente, tendrá derecho a percibir una compensación adicional por jornada o parte proporcional de trabajo efectivo según se trate de sábado o domingo-festivo, el criterio de devengo será el del día de inicio de su turno de trabajo.

Los valores de los respectivos Plus de Sábado-Domingo y Plus Festivo se relacionan en el Anexo I.

Artículo 28.- Horas Extras.

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

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

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

Las horas de arranque, si la línea de trabajo lo requiere, serán consideradas horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso a razón de dos horas por cada hora trabajada, o económicamente según las cantidades recogidas en el Anexo I a elección de la persona, 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 jornada completa, a petición de la persona y con confirmación de la empresa, con un preaviso de 7 días naturales en los cuatro meses siguientes a su realización. 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 Grupo de Trabajo.

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

Las horas de las personas que, trabajando en turno de noche, se realicen más allá de la hora fijada para la finalización de dicho turno, tendrán la consideración de Horas Extras Especiales según la retribución fijada en el Anexo I.

Artículo 29.- Plus Diferencia Nivel.

Lo percibirán aquellas personas por hora efectiva que presten sus servicios en un puesto encuadrado en un nivel superior al que ostenten.

No procederá retribución por dicho concepto si, en términos anuales, la diferencia entre el nivel desempeñado y el ostentado es igual o inferior al Complemento Personal que pueda tener reconocido la persona a título individual, en el caso de que la diferencia sea superior, se calculará por el exceso:

El criterio para el cálculo del importe por hora efectiva del plus será:

$$(S. Bruto Anual Nivel desempeñado) - (S. Bruto Anual Nivel ostentado)$$

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 de la persona, autorizado para ello.

Artículo 30. Incentivos Anuales.

Todo el personal de centro productivo excepto los adscritos a puestos de la Sección Soporte de Centro Productivo, podrá optar a una retribución variable en función de los criterios fijados en el presente artículo.

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

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

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

<i>% Absentismo</i>	<i>% Consecución Incentivo</i>
2,50 % o inferior	100%
Entre 2.51 % y 3,00%	50%
Entre 3,01% - 4,00%	25%

El cálculo será mensual y el abono trimestral en el mes siguiente de los respectivos cierres trimestrales, abril, julio y octubre del año en curso y en enero del año siguiente.

No se abona en caso de baja durante todo el trimestre, salvo Maternidad.

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

- Vacaciones.
- Asuntos Propios.
- Horas Sindicales.
- Incapacidades Temporales derivadas de Contingencia Profesional.
- Situaciones de Maternidad y Lactancia, Permiso de Paternidad, Prestación por Riesgo durante el embarazo.
- Horas de ausencia al trabajo por fuerza mayor.
- Descanso compensado.
- Día de permiso no retribuido y recuperable.
- Elecciones sindicales y legislativas.
- Asambleas de la plantilla.
- Fallecimiento de familiar en primer grado.
- Jornadas de flexibilidad.

b) Calidad: indicador de inputs de Calidad recibidos de los productos fabricados en la planta. La cuantía bruta anual será la establecida para cada año al final del presente artículo.

Criterio: consecución del objetivo inputs año n (reducción de Inputs de Calidad respecto al año n-1), ponderado el abono conforme a la tabla siguiente de consecución:

<i>% año n= nº inputs reducidos / inputs objetivo reducción</i>	<i>% Consecución Incentivo</i>
Reducción hasta 20%	0%
Reducción entre 20,01% - 50%	25%
Reducción entre 50,01% - 80%	50%
Reducción entre 80,01% - 100%	75%
Reducción > 100%	100%

c) Indicador de Accidentabilidad:

Criterio: consecución del objetivo de Accidentes de Trabajo con baja fijado para el año n o mejora respecto al dato real del año n-1, no obstante, en caso de producirse un accidente Muy Grave o dos Graves durante el año n, se considerará no cumplido el objetivo para ese año con independencia del número real final de accidentes de trabajo con baja que se produzcan en dicho año.

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

- AT con baja Real año n menor o igual Objetivo AT con baja año n = 100% consecución.
- AT con baja Real año n mayor Objetivo AT con baja año n pero menor AT con Baja Real año n-1= 50% consecución.
- AT con baja Real Año n mayor o igual AT con baja Real Año n-1 = 0% consecución.

En enero de cada año de vigencia se fijarán los objetivos para cada uno de los incentivos de Calidad y Accidentabilidad.

Para los incentivos de Calidad y Accidentabilidad, el período de cálculo del incentivo será de 1 de enero a 31 de diciembre de cada año y el devengo y abono en enero del año siguiente, de forma proporcional al grado de cumplimiento y tiempo de alta durante el período de cálculo.

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

<i>Incentivo</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>
Absentismo	900 €	950 €	1.000 €	1.100 €
Calidad	50 €	50 €	50 €	50 €
Accidentabilidad	50 €	50 €	50 €	50 €
<i>Total</i>	<i>1.000 €</i>	<i>1.050 €</i>	<i>1.100 €</i>	<i>1.200 €</i>

CAPÍTULO V: RETRIBUCIONES (SOPORTE SERVICIOS CENTRALES)

Artículo 31.- Estructura salarial.

El salario de podrá componerse de los conceptos que se detallan en el presente capítulo que se agrupan en:

- a) Conceptos generales, comunes a todos los niveles: Salario Base.
- b) Complemento Salarial: diferencia entre el rango ostentado y el salario base de su nivel, si procede.
- c) Otros conceptos reconocidos a título individual: Complemento Ad Personam y Plus Antigüedad.
- d) Otros complementos salariales: cuando concurren las causas específicas y determinadas para ello en el presente capítulo, se percibirá retribución por el plus de Guardias.

Artículo 32.- Salario Base.

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

Artículo 33.- Pagas Extraordinarias.

El personal tendrá derecho a 2 pagas anuales de vencimiento periódico superior al mes: paga de Verano y paga de Invierno.

Desde la vigencia del XVI convenio, la Paga de Beneficios, que se percibía prorrateada mensualmente, fue absorbida y repartida entre los conceptos salariales que pasaron a percibirse en doce mensualidades y dos pagas extras.

El valor de la paga de Verano e Invierno será el equivalente a 30 días de Salario Base, y si así lo tiene reconocido el personal, Complemento Salarial, Complemento Ad Personam o Plus Antigüedad.

Las fechas de devengo y abono serán las siguientes:

- Paga de verano: se devengará del 1 de enero al 30 de junio y se abonará el 15 de julio.
- Paga de invierno: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre y será abonada el 15 de diciembre.

Artículo 34.- Complemento Ad Personam.

Lo percibe aquel personal de la sociedad Galleta Siro S.A. que así lo tenga reconocido y venga percibiéndolo a la entrada en vigor del presente. Así mismo, lo percibirá el personal a partir de cumplir dos años como indefinidos y se encuentren encuadrados en los niveles I a IX del Anexo II.

Artículo 35.- Plus Antigüedad.

Lo percibe aquel personal que así lo tenga reconocido y venga percibiéndolo a la entrada en vigor del presente.

El personal que, a la entrada en vigor del presente convenio, venga percibiendo dicho Plus sin haber alcanzado 10 trienios, lo continuarán devengando hasta dicho tope. La cuantía de cada trienio es de un 6% del denominado "Salario Base a efectos de antigüedad" y cuya cuantía es reconocida a título individual. El personal, una vez alcanzado el tope de 10 trienios, tendrá consolidada esta cantidad, con los aumentos anuales correspondientes.

Artículo 36.- Trabajos Especiales.

El personal de Servicios Centrales, designado para ello por la Empresa, que, por causas técnicas u organizativas, preste sus servicios en jornadas distintas a las que a título individual le sean de aplicación como jornada ordinaria pactada, percibirá los siguientes complementos:

- Compensación Festivo: si la prestación laboral se realiza en alguno de los 14 festivos oficiales fijados anualmente en calendario, se percibirá una retribución, calculada sobre sus condiciones individuales, equivalente a: (Salario Fijo Anual (Salario Base, Complemento Salarial y Ad Personam, si procede) / 360) multiplicado por 2. Se multiplicará por 2,5 en caso de que la prestación laboral se realice el 24, 31 de diciembre y 1 de enero, siempre que éstos hayan sido considerados no laborables en el calendario anual.

En caso de que el importe resultante sea inferior al importe del Plus de Guardias, se aplicará este último.

- Plus de Guardias: si la prestación laboral se realiza en sábado o domingo, y en el centro de trabajo, el personal percibirá por jornada completa la cantidad indicada en el Anexo II.

Artículo 37. Incentivos Anuales.

Se establecen un sistema de retribución de incentivos individuales para nivel I a IX y personal adscrito a Sección Soporte Centro Productivo, cuya cuantía objetivo total para cada año de vigencia, será 1.000 € (2016), 1.050 € (2017), 1.100 € (2018) y 1.200 € (2019). La consecución de dicho incentivo se basará en la fijación, medición y cumplimiento de objetivos personales que a título individual fije y evalúe el superior jerárquico conforme al sistema de Gestión de Desempeño.

El período de cálculo del objetivo será de 1 de enero a 31 de diciembre de cada año y el devengo en enero del año siguiente y el abono en marzo del año siguiente, de forma proporcional al grado de cumplimiento y tiempo de alta durante el período de cálculo.

CAPÍTULO VI: INCREMENTOS ANUALES

Artículo 38. Centro Productivo (excepto Sección Soporte).

Se establece el siguiente criterio de incremento salarial anual aplicable a todo el personal adscrito a Centro Productivo (excepto Sección Soporte) y para todos los conceptos salariales que les sean de aplicación del presente convenio, salvo para los que ya viene establecido en el mismo, un valor fijado para cada año de vigencia.

Para el año 2016 y 2017, las Tablas Salariales serán las indicadas en el Anexo I.

Para las tablas salariales 2016, se aplica un incremento salarial del 1,60% fijo sobre las tablas salariales 2015.

Para las tablas salariales 2017, se aplica un incremento salarial del 2,00% (sumatorio del 1,50% fijo y del 0,50% variable por consecución del objetivo de O.E.E.

Para los años siguientes, el porcentaje total de incremento anual a aplicar a las tablas salariales del año anterior, resultará del sumatorio de los porcentajes de incremento fijo y variable conseguido, definidos a continuación:

1) Incremento Fijo:

Para los años 2018 y 2019 el incremento fijo será del 1,50%.

2) Incremento Variable:

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

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

Los cálculos de consecución se determinarán conforme a las siguientes tablas, según del año de que se trate:

Año 2017 Objetivo	Resultado	% Δ Variable T Salarial año 2018 (% no acumulables)
O.E.E. Objetivo 2017	OEE real cierre 2017 igual al objetivo OEE 2017	0,25%
	OEE real cierre 2017 superior al objetivo OEE 2017	0,50%

Año 2018 Objetivo	Ratio consecución	% Δ Variable T Salarial año 2019 en función consecución (% no acumulables)
OEE Objetivo 2018	$\frac{\text{OEE real cierre 2018}}{\text{OEE objetivo 2018}} = \text{ratio}$	Ratio > 0,980 y < 1,000 0,10% incremento
		Ratio =1,000 0,30% incremento
		Ratio >1,000 0,50% incremento

La Comisión de seguimiento de incentivos constituida, se reunirá cuatrimestralmente para revisar los indicadores de O.E.E., así como de los Inputs de Calidad e Indicador de Accidentabilidad y el grado de cumplimiento del Ebitda.

Las actualizaciones salariales se efectuarán del siguiente modo:

ACTUALIZACION TABLAS		
	Cuándo	Qué
Tabla Salarial 2016	Firma Convenio (efectos 1/1/2016)	Tablas Anexo I.
Tabla Salarial 2017	Enero 2017	Tablas Anexo I.
Tabla Salarial 2018	Enero 2018	TS 2017 x (Suma del Δ % Fijo + % variable O.E.E. 2017)
Tabla Salarial 2019	Enero 2019	TS 2018 x (Suma del Δ % Fijo + % variable O.E.E 2018)

Artículo 39. Sección Soporte de Centro Productivo y Niveles I a IX de Servicios Centrales

Se establece el siguiente criterio de incremento salarial anual aplicable a todo el personal adscrito a la Sección Soporte de Centro Productivo y los niveles I a IX de Servicios Centrales y para todos los conceptos salariales que les sean de aplicación del presente convenio, salvo para los que ya viene establecido en el mismo, un valor fijado para cada año de vigencia.

Para el año 2016 y 2017, las Tablas Salariales serán las indicadas en el Anexo I

1) Incremento Fijo:

Para los años 2018 y 2019 el incremento fijo será del 1,50%.

2) Incremento Variable:

Vinculado al porcentaje de cumplimiento del objetivo de cada año de Ebitda.

Para las Tablas Salariales 2018 (año n), se tomará como referencia el ratio de consecución de Ebitda de 2017 (año n-1); para las de 2019, el de consecución de Ebitda de 2018;).

Tramo Consecución Objetivo EBITDA año n-1	% Δ Variable T Salarial año n (% no acumulables, máximo 0,500%)
De 80% a 85%	0,300%
Del 85.01% al 90%	0,350%
Del 90.01% al 95%	0,425%
Del 95.01% al 100%	0,500%

(*) Se entiende por Ebitda, el Ebitda Total a cierre de ejercicio contable correspondiente a Galletas Siro consolidado.

ACTUALIZACION TABLAS		
	Cuándo	Qué
Tabla Salarial 2016	Firma Convenio (efectos 1/1/2016)	Tablas Anexo I.
Tabla Salarial 2017	Enero 2017	Tablas Anexo I.
Tabla Salarial 2018	Enero 2018	TS 2017 x (Suma del Δ % Fijo + % variable conseguido por EBITDA 2017)
Tabla Salarial 2019	Enero 2019	TS 2018 x (Suma del Δ % Fijo + % variable conseguido por EBITDA 2018)

CAPÍTULO VII: BENEFICIOS SOCIALES**Artículo 40.- Complemento por Incapacidad Temporal.**

Se establecen los siguientes complementos a las prestaciones por Incapacidad Temporal legalmente establecidas.

- a) Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional. El personal percibirá un complemento a la prestación legalmente establecida hasta alcanzar el 100% de la Base Reguladora del mes anterior.
- b) Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común o Accidente no Laboral. El personal percibirá un complemento a la prestación legalmente establecida en los siguientes tramos:
 - a. Del primer a tercer día, complemento hasta alcanzar el 65% de la Base Reguladora del mes anterior, sólo aplicable en la primera Incapacidad Temporal de la persona en el año natural.

- b. Del cuarto al octavo día, prestación hasta alcanzar el 60% de la Base Reguladora del mes anterior.
- c. Del noveno hasta la alta médica, complemento hasta alcanzar el 100% de la Base Reguladora del mes anterior, aplicable a todas las Incapacidades Temporales que pueda sufrir la persona en el mismo año natural.
- c) Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común o Accidente no Laboral con hospitalización. El personal percibirá un complemento a la prestación legalmente establecida hasta alcanzar el 100% de la Base Reguladora del mes anterior en el caso de hospitalización.

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.

Artículo 41.- Seguro Colectivo, Premio Vinculación y Jubilación.

La Empresa tendrá concertado un seguro colectivo en virtud del cual, al personal al que, derivada de cualquier contingencia, le fuese reconocida por el I.N.S.S. una incapacidad extintiva permanente total o absoluta para cualquier profesión o una gran invalidez percibirá la cantidad de un salario bruto anual.

En el caso de fallecimiento por cualquier causa, los herederos, o aquellos que hayan sido designados beneficiarios por éstos, percibirán la cantidad de un salario bruto anual.

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

El personal que lleve en la empresa 25 años de servicio percibirá una gratificación única de 1.300 € como Premio de Vinculación.

La empresa gratificará la jubilación de aquel personal, que llevando en la Empresa al menos 10 años, reúna los requisitos legalmente establecidos en cada momento con los siguientes criterios:

- Jubilándose a los 60 o 61 años el personal percibirá 45 días de salario real por cada 5 años de antigüedad, con un máximo de 12 meses
- Jubilándose a los 62 el personal percibirá 45 días de salario real por cada 5 años de antigüedad, con un máximo de 9 meses
- Jubilándose a los 63 años, de forma voluntaria, el personal percibirá 45 días de salario real por cada 5 años de antigüedad, con un máximo de 9 meses. Podrán percibir la presente gratificación por jubilación voluntaria exclusivamente aquel personal que cumpla la edad de 63 años durante la vigencia del presente convenio.

La Empresa facilitará la jubilación parcial de aquel personal que lo solicite siempre que reúnan los requisitos legales y la legislación vigente lo ampare.

La Empresa mantiene el plan de jubilación colectivo actual y lo incrementará en la cantidad fija de 22.000 euros para cada año de vigencia del convenio.

Artículo 42.- Licencias retribuidas.

Previo 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:

- a) 17 días naturales por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho y 3 días naturales más consecutivos a los anteriores a cargo de la persona.
- b) 4 días naturales por nacimiento o adopción de cada hijo/a. Contados desde el día del hecho causante más los que por Permiso de Paternidad sean de aplicación en cada momento según la normativa legal vigente.
- c) 4 días naturales por fallecimiento, de padres, hijos, cónyuge, hermanos, suegros, abuelos y nietos. (ampliado 2 días si existiera desplazamiento fuera de la provincia).
- d) 4 días naturales por enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización de padres, hijos, cónyuge, hermanos, suegros, abuelos y nietos. Este permiso se puede disfrutar durante el periodo que dure el hecho causante (ampliado 1 día si existiera desplazamiento fuera de la provincia)
- e) 2 días naturales por fallecimiento de hijos políticos, cuñados, abuelos políticos, sobrinos, tíos por consanguinidad y los cónyuges de éstos, primos, nietos políticos, sobrinos políticos y parejas legales de padres o madres (ampliado 2 días si existiera desplazamiento fuera de la provincia).
- f) 2 días naturales por enfermedad grave o intervención quirúrgica de cuñados, hijos políticos, abuelos políticos y nietos políticos (ampliado 2 días si existiera desplazamiento fuera de la provincia).

- g) El tiempo indispensable para las consultas médicas a la seguridad social u otras. Si una persona estuviera trabajando de noche, podría salir 2 horas antes de su puesto de trabajo y 4 horas si se tuviera que realizar un análisis de sangre. Un día por consultas médicas fuera de la provincia de padres, hijos y cónyuge y el tiempo indispensable para asistencia de padres, hijos y cónyuge a consulta de médico especialista dentro de la provincia, no pudiendo solicitar esta licencia más de una persona por el mismo hecho causante.
- h) El tiempo indispensable por asistencia en urgencias de padres, hijos y esposos
- i) 2 días naturales por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- j) 2 días naturales por traslado a centros asistenciales de familiares de primer grado (Ampliado 2 días si existiera desplazamiento fuera de la provincia)
- k) 1 día laboral por traslado de domicilio habitual
- l) 1 día natural (el de la ceremonia) por matrimonio de hijos, hermanos, padres, cuñados y suegros.
- m) 2 días laborales 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 sección y turno en MOD Centro Productivo (Envasado y Producción) o 1 por sección o departamento en MOI Centro Productivo o Servicios Centrales. En caso de coincidencia se concederán por orden de petición
- n) 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. 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.
- o) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público (si el trabajador o trabajadora es demandante o no prospera su demanda, tendrá permiso por el tiempo necesario, pero no será retribuido)

Las licencias retribuidas 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 laborales. De producirse durante el disfrute de las vacaciones, fiestas, días sin turno asignado o durante la suspensión del contrato, no se efectuará ningún tipo de compensación posterior.

Para percibir retribución en las licencias reguladas en este artículo, es obligación del personal aportar los justificantes correspondientes en un plazo máximo de tres días naturales en el caso de Incapacidades Temporales y en el resto, al finalizar el hecho causante y solicitarlos por escrito con 7 días naturales de antelación en aquellos cuya naturaleza permita la citada antelación, la Empresa dará respuesta a las solicitudes en un plazo no superior a tres días desde la fecha de solicitud.

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.

A los efectos de tener derecho a las licencias contempladas en el presente artículo, se entenderá como cónyuge la pareja de hecho del trabajador o trabajadora debidamente inscrita en el registro oportuno.

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.

Artículo 43.- Licencias no retribuidas.

En caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho inscrita, el cónyuge o pareja superviviente con hijos menores de edad 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.

El personal 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 fijo con una antigüedad de al menos 1 año en la empresa tendrá derecho a disfrutar de una excedencia no inferior a 4 meses y no superior a 5 años, si se ha solicitado por una duración inferior

a la máxima prevista, podrán solicitarse prórrogas anuales con un preaviso escrito de 30 días a la finalización original prevista. Cumplida la excedencia y con un preaviso de 30 días, la persona se incorporará a su puesto de trabajo siempre que exista vacante, en caso de incumplimiento del plazo en la solicitud de reingreso, decaerá el derecho preferente al mismo. Esta excedencia no se puede utilizar para trabajar en empresas similares, salvo autorización expresa.

Para la obtención de las licencias descritas anteriormente, el solicitante habrá de comunicarlo a la empresa previamente por escrito, como indica la legislación vigente, o con al menos 30 días naturales de antelación y en los supuestos que se requiera, deberá justificar su utilización.

El personal tendrá derecho a disfrutar de 2 días naturales no consecutivos de licencia no retribuida y no recuperable. Dicha licencia deberá solicitarse por escrito con al menos 7 días de preaviso, no podrán coincidir más de dos personas en uso de esta licencia (o de cuatro incluyendo la licencia por Asuntos Propios) en un mismo turno y día. No podrá adicionarse esta licencia no retribuida a ninguna de las contempladas en el artículo anterior excepto las de los apartados c) y d) ni solicitarse durante los periodos vacacionales anuales fijados en calendario. En el supuesto de internamiento hospitalario derivado de intervención quirúrgica de primer grado, esta licencia no retribuida podrá ampliarse hasta los 4 días naturales no consecutivos y no recuperables y añadirse a la utilizada por el apartado d) del artículo anterior para ese grado de parentesco; para este supuesto, la solicitud y concreción se realizará coincidiendo con la comunicación a la Empresa del hecho causante que da origen a la licencia retribuida.

Artículo 44.- Maternidad, paternidad, lactancia y guarda legal.

El permiso de lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores. La empresa con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, pondrá a disposición del personal, la posibilidad de optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en un máximo de 14 días naturales, uniéndolo en su caso al periodo de baja por maternidad o paternidad. Si la persona optase por el disfrute de este permiso deberá comunicarlo a la Empresa con quince días de antelación a la fecha de su disfrute, acreditando a la Empresa que no va a ser disfrutado por el otro progenitor en el caso de que ambos trabajen. Cuando el periodo durante el que se tenga derecho a disfrutar de la hora de lactancia resulte inferior, el número de días de permiso acumulable disminuirá en la misma proporción.

En el supuesto de que la persona hubiera ejercitado el derecho que se reconoce en el párrafo anterior y posteriormente, dentro de los nueve meses siguientes al parto, hiciera uso del derecho de excedencia regulado en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, de la liquidación salarial que hubiera que practicarle, se le deducirían los devengos correspondientes a los 14 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, según la legislación vigente, a reducir entre un octavo y la mitad de la jornada, con disminución salarial proporcional, quienes tengan a su cargo a algún menor de doce años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida.

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

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

- a) La reducción horaria lo será sobre su jornada ordinaria diaria, haciendo coincidir el inicio o el final de su jornada reducida con el inicio o final del turno normal de trabajo.

- b) La concreción horaria se ajustará al sistema de rotación de turnos que le sea de aplicación al solicitante, no pudiéndose solicitar turnos fijos si su jornada ordinaria lo es a turnos.
- c) Si la solicitud de concreción horaria del solicitante, supusiese la coincidencia horaria de más del 10% del personal en los que concurren puesto, nivel y turno (y estén disfrutando de otras reducciones amparadas por el presente artículo), se entenderá que concurre causa productiva y organizativa suficiente para que la empresa puede limitar el ejercicio simultaneo de este derecho.

Artículo 45.- Reducción voluntaria.

El personal podrá solicitar reducciones de jornada de carácter voluntario, por escrito, haciendo constar la duración solicitada, que será como mínimo de tres meses y con un preaviso de al menos 30 días a la fecha solicitada de inicio de la reducción. Los criterios para dicha reducción serán:

- La reducción horaria lo será de un 50% 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.
- La concreción horaria se ajustará al sistema de rotación de turnos que le sea de aplicación al solicitante, no pudiéndose solicitar turnos fijos si su jornada ordinaria lo es a turnos.

La Empresa responderá en un plazo no superior a 15 días desde la recepción de la solicitud, sobre la concesión o no de la reducción solicitada. Sobre la reducción concedida, se podrá solicitar prórroga de la misma, mediante solicitud escrita con una antelación mínima de 30 días a la fecha inicialmente prevista de finalización. A la finalización de la reducción concedida, el solicitante deberá reincorporarse a jornada completa.

No podrá concurrir más del 10% de la plantilla en situación de reducción de jornada voluntaria o por guarda legal, teniendo preferencia estas últimas en la concesión.

Artículo 46.- Ayudas escolares.

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

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

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

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

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

Las cantidades serán abonadas en el mes de noviembre, una vez que la persona acredite la formalización de la matrícula correspondiente.

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

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

Artículo 47.- Estudios oficiales y formación.

En el caso de que una persona se encuentre matriculada en un Centro Oficial reconocido por el MEC para cursar Enseñanzas de Régimen General por el Ministerio de Educación, este tendrá derecho a elegir el turno fijo, dentro de los establecidos en el Centro de Trabajo, que mejor se adapte a su horario lectivo.

La empresa informará a los Representantes de los Trabajadores de los planes de formación anuales. La formación se intentará planificar dentro de los horarios de trabajo del personal, siempre que la organización del trabajo lo permita.

El importe de hora de formación se relaciona en el Anexo I.

Artículo 48.- Incapacidad Sobrevenida.

Si se produjese la incapacidad de alguna persona originada o sobrevenida por accidente o enfermedad profesional, reconocida por los organismos competentes, la Empresa queda obligada a mantenerlo en plantilla, siempre que exista un puesto adaptado. La empresa comunicará al Comité de Empresa esta posibilidad y éste podrá emitir un informe al respecto. Si esto no fuera posible, se facilitaría, en su caso, la incorporación en Siro Venta de Baños, manteniéndole su antigüedad. Así mismo, la Empresa, con carácter previo a la incorporación la persona en dicha sociedad, procurará adaptarlo a un puesto de trabajo existente en la empresa.

Artículo 49.- 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.

Artículo 50.- Adquisición de producto.

El personal de la empresa podrá adquirir los productos de venta al público existentes en la tienda de la fábrica, para su consumo familiar, a precio bonificado del 25% sobre el P.V.P. de la tienda, sin límite de producto por persona y mes.

Artículo 51.- Derecho de reserva.

En caso de que la Empresa conozca la detención de cualquier persona y mientras no exista sentencia condenatoria, la Empresa le reservará el puesto de trabajo, considerándole en situación de permiso no retribuido durante el tiempo que dure tal detención. Si la Empresa desconoce este hecho, podrá actuar, ante la inasistencia de la persona a su puesto de trabajo, como la legislación vigente le ampare. Para evitar dudas, la comunicación del hecho deberá ser por escrito.

CAPÍTULO VIII: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**Artículo 52. Prevención de Riesgos Laborales.**

La protección del personal 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 del personal se prevendrán evitando su generación con la eliminación del hecho 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 personal procedentes de Empresas de Trabajo Temporal, la Dirección informará a los RLT de los puestos que ocupen este personal.
- 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 el personal reciba 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 del personal.
- 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 53. Comité de Seguridad y Salud.

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

A tal fin, se aplicará el Reglamento de funcionamiento interno del Comité de Seguridad y Salud vigente en el Grupo.

Artículo 54. 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 IX: GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 55.- Derechos de los Sindicatos.

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 mensual en los términos del artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores (al menos, 35 horas mensuales para la vigencia del presente convenio). 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 2 días.

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 personal afiliado.

Las Secciones Sindicales constituidas y que tengan al menos el 10% del total de Representantes Legales 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 personas 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.

Artículo 56.- Derechos del delegado sindical.

Al Delegado o delegada, miembro del Comité de Empresa que habitualmente desempeñe un puesto de categoría superior a la que tenga consolidada, le serán computadas las horas que emplee en su labor sindical como desempeñadas de nivel superior a todos los efectos (económicos y de consolidación).

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

CAPÍTULO X: REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 57.- 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 al mismo.

Artículo 58.- Faltas Leves.

Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada reiterada.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- c) La no comunicación con antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello hubiere causado riesgo o perjuicio en el proceso productivo.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

Artículo 59.- Faltas Graves.

Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad y/o inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
- b) El entorpecimiento, la omisión maliciosa o el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- c) La simulación de enfermedad o accidente sin perjuicio de lo previsto en el punto 4 del siguiente apartado.
- d) La suplantación de otra persona alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene (PRL), Buenas Prácticas de Fabricación e Higiene (BPFH), Medio Ambiente y Seguridad Alimentaria (SA), así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas, derivasen perjuicios graves a la Empresa o al resto de trabajadores o trabajadoras, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Empresa o comportasen riesgo de accidente a las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- f) La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la Empresa.
- g) 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.
- h) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.
- i) La embriaguez en el trabajo y la falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que previamente hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa.
- j) La ejecución deficiente e intencionada de los trabajos encomendados siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- k) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo cuando no revistan acusada gravedad.
- l) Insultar a compañeros, mandos o cualquier persona dentro de la empresa.
- m) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y, siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal dentro de un trimestre.

Artículo 60.- Faltas Muy Graves.

Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) 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.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

- f) La embriaguez y/o el consumo de sustancias estupefacientes que repercuta negativamente en el trabajo y/o ponga en peligro la integridad física o psíquica del trabajador o los compañeros de trabajo, con independencia de dónde se produzca su consumo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado
- i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando
- j) El acoso sexual.
- k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene debidamente advertida
- l) Agresión física
- m) 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.

- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal, aquella situación en la que con anterioridad al momento de la comisión del hecho la persona hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Artículo 61.- Sanciones.

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

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

Artículo 62.- Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la persona con capacidad sancionadora en la Empresa tenga conocimiento de los hechos, y sin perjuicio de quedar interrumpidos dichos plazos por las aperturas de expedientes contradictorio efectuados por la Empresa para las averiguaciones y consultas de los hechos sancionables, independientemente de que a la persona haya que comunicárselo por tener la condición de Representante Legal de los Trabajadores y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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

Las sanciones derivadas por faltas graves y muy graves se comunicarán al Comité de Empresa. Algún RLT, a petición de la persona sancionada, podrá estar presente en la comunicación de la sanción.

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

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

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

Disposición Adicional Segunda: Respeto Principio de Igualdad y Diversidad

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

Existe una Comisión de Igualdad constituida y el compromiso de la actualización del Plan de Igualdad atendiendo a la legislación vigente.

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.

Disposición Adicional Cuarta: Compromiso de paliar infortunio

En caso de fallecimiento o invalidez que inhabilite a una persona 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 en el objetivo de lograr una eficiente adaptación de sus procesos a las exigencias ambientales.

Disposición Adicional Sexta: Condiciones especiales de ingreso.

Los hijos e hijas del personal, las personas con discapacidad y riesgo de exclusión social y aquellas personas que hayan estado o estén vinculadas a la Empresa mediante contratos de interinidad, tendrán la posibilidad preferente de entrar a formar parte de los correspondientes procesos de selección abiertos, si cumplen los requisitos requeridos.

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

Así mismo, si existieran otras vacantes no fijas, en igualdad de méritos y cumpliendo la legislación laboral vigente, tendrá preferencia aquel personal que hayan desempeñado funciones en la empresa con carácter eventual y en especial, por interinidad y cuyas evaluaciones hayan sido óptimas.

Los hijos e hijas del personal tendrán la posibilidad preferente de entrar a formar parte de los correspondientes procesos de selección abiertos, si cumplen los requisitos requeridos.

Disposición Adicional Séptima: Sanciones

Antes de realizar una sanción, la Empresa procederá a advertir a la persona con el fin de facilitar al mismo la posibilidad de corregir acciones que incumplan las normativas vigentes.

Disposición Adicional Octava: Promociones

La empresa intensificará la promoción interna, teniendo en cuenta el "nivel de puesto de trabajo" de procedencia de la persona. La empresa comunicará las vacantes existentes y los puestos de promoción interna.

Disposición Adicional Novena: Condiciones y procedimientos para la inaplicación de condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo

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

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

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

Disposición Adicional Décima: Plan de Mejora de la Calidad en el Empleo

Con el fin de avanzar en la mejora de la calidad y en la estabilidad en el empleo al tiempo que dar respuesta a las necesidades productivas de cada momento, las partes acuerdan potenciar con prioridad en lugar del uso de Empresas de Trabajo Temporal, las modalidades de contratación del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores con el desarrollo y alcance regulados en cada momento en el Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería Artesanal y Platos Cocinados (Interprovincial) (BOE de 11 de marzo de 1996) por remisión del artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición Adicional Undécima: Seguridad Alimentaria, manipuladores de alimentos y exámenes de salud

Todas las personas que trabajen en una zona de manipulación de productos alimenticios deberán mantener un elevado grado de limpieza y deberán llevar una vestimenta adecuada, limpia y, en su caso, protectora en los términos exigidos por el capítulo VIII del Anexo II del Reglamento (CE) nº 852/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004 relativo a los Requisitos higiénicos generales aplicables a todas las industrias agroalimentarias, y recibirán la formación e instrucciones suficientes y cumplirán plenamente las normas reguladoras de la manipulación de alimentos.

Asimismo, y como exige el capítulo VIII arriba indicado, cualquier persona que padezca una enfermedad de transmisión alimentaria que esté afectada --entre otras patologías--, de infecciones cutáneas o diarrea, que puedan causar la contaminación directa o indirecta de los alimentos con microorganismos patógenos, deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la empresa al responsable específico o a los servicios médicos designados por la empresa, con la finalidad de valorar conjuntamente la necesidad de someterse a examen médico y, en caso necesario, su exclusión temporal de las zonas de manipulación de productos alimenticios.

Anexo I: TABLAS SALARIALES 2016 CENTRO PRODUCTIVO

SALARIOS POR CATEGORIAS	Salario Base Diario x455	Plus Asistencia x455	Plus Responsabilidad x425	Plus Valor Puesto x425	Complemento Salarial x425	Salario Bruto Anual
G Profesional Producción MOD						
Técnico MOD N1	28,24 €	2,97 €	0,00 €	0,29 €	0,00 €	14.326,46 €
Técnico MOD N2	31,28 €	2,97 €	0,00 €	0,66 €	0,00 €	15.864,13 €
Técnico MOD N3	31,85 €	2,97 €	0,00 €	1,46 €	0,00 €	16.464,13 €
Técnico MOD N4	34,12 €	2,97 €	0,00 €	2,30 €	0,00 €	17.849,09 €
Técnico MOD N5	35,02 €	2,97 €	0,00 €	2,97 €	0,00 €	18.545,51 €
Técnico MOD N6	35,02 €	2,97 €	2,56 €	2,97 €	0,00 €	19.633,64 €
Técnico MOD N7	35,02 €	2,97 €	7,25 €	2,26 €	0,00 €	21.326,30 €
Técnico MOD N8	35,02 €	2,97 €	7,15 €	7,56 €	0,00 €	23.537,11 €
G Profesional MOI						
Sección MANTENIMIENTO						
Técnico MTO N1	35,02 €	2,97 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	17.284,65 €
Técnico MTO N2	35,77 €	2,97 €	0,00 €	0,00 €	6,32 €	20.312,53 €
Técnico MTO N3	35,77 €	2,97 €	0,00 €	0,00 €	16,96 €	24.833,48 €
Técnico MTO N4	35,77 €	2,97 €	0,00 €	0,00 €	27,56 €	29.341,47 €
Técnico MTO N5	35,77 €	2,97 €	0,00 €	0,00 €	34,88 €	32.450,43 €
Sección Materias Primas						
Técnico MMPP N1	35,02 €	2,97 €	0,00 €	8,31 €	0,00 €	20.816,77 €
Técnico MMPP N2	35,02 €	2,97 €	0,00 €	9,53 €	0,00 €	21.334,93 €

Pluses y Otros	Importe	A percibir por	Grupos / Niveles aplicación
Plus Rotación	1,99 €	455 días	S/Convenio
Plus Sábado	63,67 €	Jornada efectiva ó parte proporcional	S/Convenio
Plus Domingo	63,67 €		
Plus Festivo	69,44 €		
Plus Turno Especial A	150,00 €	S/Convenio	
Plus Turno Especial B	107,40 €	S/Convenio	
Hora Formación	11,00 €	S/Convenio	
Complemento Ad personam	23,14 €	15 pagas	S/Convenio
Hora Extra Diurna	Personal	200% Hora Ordinaria personal	S/Convenio
Hora Extra Nocturna	Personal	235% Hora Ordinaria personal	S/Convenio

AYUDA ESCOLAR	Importe	INCENTIVOS ANUALES	Año
Preescolar e infantil (0 a 6 a)	64,44 €	Absentismo Individual	900,00 €
Educación Primaria (6 a 11 a)	69,81 €	Inputs Calidad	50,00 €
Educación Secundaria (11 a 16 a)	122,69 €	Siniestralidad	50,00 €
Bachillerato o CF G Medio (16-18 a)	180,55 €	Total	1.000,00 €
CF Grado Superior (18 y más)	290,52 €		
Universidad	445,61 €		
Ayuda Desplazamiento	186,15 €		

Anexo I: TABLAS SALARIALES 2017 CENTRO PRODUCTIVO

SALARIOS POR CATEGORÍAS	Salario Base Diario x135	Plus Anticipo x135	Plus Responsabilidad x125	Plus Valor Puesto x125	Complemento Salarial x125	Plus Valor puesto Pago de Beneficios x165	Salario Bruto Anual
G Profesional Producción MOD							
Técnico MOD N1	28,01 €	3,03 €	0,00 €	0,30 €	0,00 €	0,16 €	14.672,99 €
Técnico MOD N2	31,91 €	3,03 €	0,00 €	0,67 €	0,00 €	0,16 €	16.241,41 €
Técnico MOD N3	32,49 €	3,03 €	0,00 €	1,40 €	0,00 €	0,16 €	16.853,41 €
Técnico MOD N4	34,80 €	3,03 €	0,00 €	2,31 €	0,00 €	0,16 €	18.266,07 €
Técnico MOD N5	35,72 €	3,03 €	0,00 €	3,03 €	0,00 €	0,16 €	18.976,42 €
Técnico MOD N6	35,72 €	3,03 €	2,61 €	3,03 €	0,00 €	0,16 €	20.086,31 €
Técnico MOD N7	35,72 €	3,03 €	7,40 €	2,30 €	0,00 €	0,16 €	21.812,82 €
Técnico MOD N8	35,72 €	3,03 €	7,30 €	7,71 €	0,00 €	0,16 €	24.067,86 €
G Profesional MOI							
Sección MANIL/NMIL/NIU							
Técnico MTO N1	35,72 €	3,03 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,16 €	17.690,34 €
Técnico MTO N2	36,49 €	3,03 €	0,00 €	0,00 €	6,45 €	0,16 €	20.778,78 €
Técnico MTO N3	36,49 €	3,03 €	0,00 €	0,00 €	17,30 €	0,16 €	25.390,15 €
Técnico MTO N4	36,49 €	3,03 €	0,00 €	0,00 €	28,17 €	0,16 €	29.988,30 €
Técnico MTO N5	36,49 €	3,03 €	0,00 €	0,00 €	35,58 €	0,16 €	33.159,44 €
Sección Materias Primas							
Técnico MNPP N1	35,72 €	3,03 €	0,00 €	6,48 €	0,00 €	0,16 €	21.293,11 €
Técnico MNPP N2	35,72 €	3,03 €	0,00 €	9,77 €	0,00 €	0,16 €	21.821,63 €

Fases y Otros	Importe	A percibir por	Grupos / Niveles aplicación
Plus Rotación	2,03 €	455 días	S/Convenio
Plus Sábado	64,95 €	Jornada efectiva ó parte proporcional	S/Convenio
Plus Domingo	64,95 €		
Plus Festivo	70,83 €		
Plus Turno Especial A	153,00 €		S/Convenio
Plus Turno Especial B	109,55 €	S/Convenio	
Hora Formación	11,22 €	S/Convenio	
Complemento Ad Personam	23,60 €	15 pagas	S/Convenio
Jornada Flexibilidad	117,50 €	Jornada efectiva ó parte propor.	S/Convenio
Hora Extra Diurna	Personal	200% Hora Ordinaria personal	S/Convenio
Hora Extra Nocturna	Personal	235% Hora Ordinaria personal	S/Convenio

AYUDA ESCOLAR	Importe	BENEFICIOS ANUALES	Año
Preescolar e infantil (0 a 6 a)	65,73 €	Absentismo Individual	950,00 €
Educación Primaria (6 a 11 a)	71,21 €	Inputs Calidad	50,00 €
Educación Secundaria (11 a 16 a)	125,15 €	Siniestralidad	50,00 €
Bachillerato o CF G Medio (16-18 a)	184,16 €	Total	1.050,00 €
CF Grado Superior (18 y más)	296,33 €		
Universidad	454,52 €		
Ayuda Desplazamiento	189,87 €		

ANEXO II: TABLAS SALARIALES 2016 SERVICIOS CENTRALES					
NIVEL	Concepto (*)	A	B	C	D
I	Salario Base			13.410,41 €	
	Complemento Salarial			- €	
	Salario Bruto Anual			13.410,41 €	
II	Salario Base			14.950,45 €	
	Complemento Salarial			- €	
	Salario Bruto Anual			14.950,45 €	
III	Salario Base			15.092,41 €	
	Complemento Salarial			- €	
	Salario Bruto Anual			15.092,41 €	
IV	Salario Base			15.781,94 €	
	Complemento Salarial			- €	
	Salario Bruto Anual			15.781,94 €	
V	Salario Base	16.024,04 €	16.024,04 €	16.024,04 €	16.024,04 €
	Complemento Salarial	- €	239,56 €	477,85 €	692,07 €
	Salario Bruto Anual	16.024,04 €	16.263,60 €	16.501,89 €	16.716,10 €
VI	Salario Base	16.717,37 €	16.717,37 €	16.717,37 €	16.717,37 €
	Complemento Salarial	- €	214,21 €	428,42 €	809,94 €
	Salario Bruto Anual	16.717,37 €	16.931,58 €	17.145,79 €	17.527,31 €
VII	Salario Base	17.528,58 €	17.528,58 €	17.528,58 €	17.528,58 €
	Complemento Salarial	- €	382,79 €	763,05 €	1.357,51 €
	Salario Bruto Anual	17.528,58 €	17.911,37 €	18.291,63 €	18.886,09 €
VIII	Salario Base	18.887,36 €	18.887,36 €	18.887,36 €	18.887,36 €
	Complemento Salarial	- €	594,47 €	1.188,93 €	2.497,01 €
	Salario Bruto Anual	18.887,36 €	19.481,83 €	20.076,29 €	21.384,37 €
IX	Salario Base	21.383,11 €	21.383,11 €	21.383,11 €	21.383,11 €
	Complemento Salarial	- €	1.308,08 €	2.614,89 €	5.020,64 €
	Salario Bruto Anual	21.383,11 €	22.691,19 €	23.998,00 €	26.403,75 €
X	Salario Base	24.283,60 €	24.283,60 €	24.283,60 €	24.283,60 €
	Complemento Salarial	- €	2.249,43 €	4.500,03 €	7.316,76 €
	Salario Bruto Anual	24.283,60 €	26.533,03 €	28.783,62 €	31.600,36 €
XI	Salario Base	31.599,20 €	31.599,20 €	31.599,20 €	31.599,20 €
	Complemento Salarial	- €	2.819,07 €	5.636,97 €	9.360,01 €
	Salario Bruto Anual	31.599,20 €	34.418,27 €	37.236,17 €	40.959,21 €
XII	Salario Base	40.960,37 €	40.960,37 €	40.960,37 €	40.960,37 €
	Complemento Salarial	- €	3.723,03 €	7.446,07 €	12.287,41 €
	Salario Bruto Anual	40.960,37 €	44.683,40 €	48.406,44 €	53.247,78 €
XIII	Salario Base	53.250,11 €	53.250,11 €	53.250,11 €	53.250,11 €
	Complemento Salarial	- €	4.840,18 €	9.681,52 €	16.595,23 €
	Salario Bruto Anual	53.250,11 €	58.090,29 €	62.931,63 €	69.845,34 €
XIV	Salario Base	69.845,75 €	69.845,75 €	69.845,75 €	69.845,75 €
	Complemento Salarial	- €	2.820,59 €	5.641,18 €	8.453,88 €
	Salario Bruto Anual	69.845,75 €	72.666,34 €	75.486,94 €	78.299,63 €

(*) a percibir en 14 pagas

Complementos y Pluses	Importe	A percibir por
Complementos Ad Personam	24,86 €	Importe Mensual 14 pagas
Plus Guardias	163,91 €	Jornada Efectiva

AYUSA ESCOLAR	Importe	INCENTIVOS ANUALES	
Preescolar e infantil (0 a 6 a)	64,44 €	Para Niveles I a IX: según sistema Gestión del Desempeño Grupo Siro	
Educación Primaria (6 a 11 a)	69,81 €		
Educación Secundaria (11 a 16 a)	122,69 €		
Bachillerato o CF G Medio (16 a 18 a)	180,56 €	Total	1.000,00 €
CF Grado Superior (18 y más)	290,52 €		
Universidad	445,61 €		
Ayuda Desplazamiento	186,15 €		

ANEXO II: TABLAS SALARIALES 2017 SERVICIOS CENTRALES					
NIVEL	Concepto (*)	A	B	C	D
I	Salario Base			13.678,62 €	
	Complemento Salarial			- €	
	Salario Bruto Anual			13.678,62 €	
II	Salario Base			15.249,46 €	
	Complemento Salarial			- €	
	Salario Bruto Anual			15.249,46 €	
III	Salario Base			15.394,26 €	
	Complemento Salarial			- €	
	Salario Bruto Anual			15.394,26 €	
IV	Salario Base			16.097,58 €	
	Complemento Salarial			- €	
	Salario Bruto Anual			16.097,58 €	
V	Salario Base	16.344,52 €	16.344,52 €	16.344,52 €	16.344,52 €
	Complemento Salarial	- €	244,35 €	487,41 €	705,91 €
	Salario Bruto Anual	16.344,52 €	16.588,87 €	16.831,93 €	17.050,42 €
VI	Salario Base	17.051,72 €	17.051,72 €	17.051,72 €	17.051,72 €
	Complemento Salarial	- €	218,49 €	436,99 €	826,14 €
	Salario Bruto Anual	17.051,72 €	17.270,21 €	17.488,71 €	17.877,86 €
VII	Salario Base	17.879,15 €	17.879,15 €	17.879,15 €	17.879,15 €
	Complemento Salarial	- €	390,45 €	778,31 €	1.384,66 €
	Salario Bruto Anual	17.879,15 €	18.269,60 €	18.657,46 €	19.263,82 €
VIII	Salario Base	19.265,11 €	19.265,11 €	19.265,11 €	19.265,11 €
	Complemento Salarial	- €	606,36 €	1.212,71 €	2.546,95 €
	Salario Bruto Anual	19.265,11 €	19.871,46 €	20.477,82 €	21.812,06 €
IX	Salario Base	21.810,77 €	21.810,77 €	21.810,77 €	21.810,77 €
	Complemento Salarial	- €	1.334,24 €	2.667,19 €	5.121,06 €
	Salario Bruto Anual	21.810,77 €	23.145,01 €	24.477,96 €	26.931,82 €
X	Salario Base	24.283,60 €	24.283,60 €	24.283,60 €	24.283,60 €
	Complemento Salarial	- €	2.249,43 €	4.500,03 €	7.316,76 €
	Salario Bruto Anual	24.283,60 €	26.533,03 €	28.783,62 €	31.600,36 €
XI	Salario Base	31.599,20 €	31.599,20 €	31.599,20 €	31.599,20 €
	Complemento Salarial	- €	2.819,07 €	5.636,97 €	9.360,01 €
	Salario Bruto Anual	31.599,20 €	34.418,27 €	37.236,17 €	40.959,21 €
XII	Salario Base	40.960,37 €	40.960,37 €	40.960,37 €	40.960,37 €
	Complemento Salarial	- €	3.723,03 €	7.446,07 €	12.287,41 €
	Salario Bruto Anual	40.960,37 €	44.683,40 €	48.406,44 €	53.247,78 €
XIII	Salario Base	53.250,11 €	53.250,11 €	53.250,11 €	53.250,11 €
	Complemento Salarial	- €	4.840,18 €	9.681,52 €	16.595,23 €
	Salario Bruto Anual	53.250,11 €	58.090,29 €	62.931,63 €	69.845,34 €
XIV	Salario Base	69.845,75 €	69.845,75 €	69.845,75 €	69.845,75 €
	Complemento Salarial	- €	2.820,59 €	5.641,18 €	8.453,88 €
	Salario Bruto Anual	69.845,75 €	72.666,34 €	75.486,94 €	78.299,63 €

(*) a percibir en 14 pagas

Complementos y Pluses	Importe	A percibir por
Complementos Ad Personam	25,36 €	Importe Mensual 14 pagas
Plus Guardias	167,19 €	Jornada Efectiva

AYUSA ESCOLAR	Importe	INCENTIVOS ANUALES	
Preescolar e infantil (0 a 6 a)	65,73 €	Para Niveles I a IX: según sistema Gestión del Desempeño Grupo Siro	
Educación Primaria (6 a 11 a)	71,20 €		
Educación Secundaria (11 a 16 a)	125,14 €		
Bachillerato o CF G Medio (16 a 18 a)	184,17 €	Total	1.050,00 €
CF Grado Superior (18 y más)	296,33 €		
Universidad	454,52 €		
Ayuda Desplazamiento	189,88 €		

ANEXO III Sistemas de Rotación, Turnos y Horarios

CENTRO PRODUCTIVO
3º TURNO

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

4º TURNO

	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
B	M	M	M	M	M	M	D	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D	D	D	D	D	D
C	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D	D	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	M
D	D	D	D	D	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	M	M	N	M	M	M	D	N

5º TURNO

	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	
A	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	D
B	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D
C	M	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	N	N	N	N	N
D	D	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M
E	D	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T

Los horarios de entrada y salida de los turnos de mañana, tarde y noche serán:

Mañana: de 06.00 h a 14.00 h
Tarde: de 14.00 h a 22.00 h
Noche: de 22.00 h a 06.00 h

Para cualquiera de los sistemas de rotación indicados anteriormente, los tiempos de descanso en jornada se establecen, orientativamente y sujeto a las incidencias que pudiesen acaecer, en:

Mañana: a partir de 8.30 h en adelante
Tarde: a partir de 17.30 h en adelante
Noche: a partir de 01.30 h en adelante

Sección Soporte

Los vigentes a fecha de firma, para cada uno de los departamentos.

SERVICIOS CENTRALES

Se establece, con carácter genérico, que la jornada semanal estará distribuida en 8 horas 15 minutos de lunes a jueves y 6 horas los viernes, siendo los horarios de trabajo diarios:

- De lunes a jueves entrada flexible de 8:00h a 8:30h, horario de comida flexible de 14:00h a 15:30h (respetando como mínimo una hora para comer) y salida flexible entre las 17:15h y 17:45h.
- Viernes entrada flexible de 8:00h a 8:30h y salida flexible entre las 14:00h y 14:30h

No obstante, podrán fijarse horarios y días de prestación distintos a los indicados, bien con carácter individual o colectivo.

Tanto para Centro Productivo como para Servicios Centrales, anualmente, se elaborarán según lo establecido en convenio, los calendarios de turnos y horarios de los mismos.

ANEXO IV: VESTUARIO LABORAL

La Empresa facilitará el vestuario, calzado y equipos de protección individual conforme a las normas de Buenas Prácticas de Fabricación e Higiene, Seguridad Alimentaria o normas de Prevención de Riesgos Laborales vigentes en cada momento, para 2016 será:

Grupo Profesional MOD

2 Pantalones azulina
4 camisetas azulina, m/larga
1 sudadera m/larga
2 cofias.

Grupo Profesional MOI

Mantenimiento:

3 pantalones azul marino
5 camisetas de manga larga.
1 forro polar
2 cofias azules
Tapacuellos y gorro

Logística y MMPP

2 Pantalones con reflectante
1 pantalón acolchado para invierno
4 camisetas de manga larga
1 forro polar
2 cofias
Tapacuellos y gorro.

CALIDAD

2 pantalones blancos
4 camisetas de manga larga.
1 sudadera
2 cofias

Encargados

2 Pantalones granate
4 camisetas granate, de manga larga
1 sudadera
2 cofias

Oficinas

1 bata blanca
2 cofias