



Decreto Legislativo 781/1986 de 18 de abril de 1986, Reglamento General de Ingreso del Personal y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los funcionarios civiles de la Administración del Estado aprobado por Real Decreto 364/1995 de 10 de marzo, Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo de la Diputación de Segovia publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Segovia de 4 de mayo de 2012, y demás disposiciones concordantes.

Segovia, a 3 de abril de 2017.— La Secretaria General, M.<sup>a</sup> Lourdes Merino Ibáñez.

5102

## **JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**

### **Delegación Territorial de Segovia**

#### *OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO*

#### *RESOLUCIÓN DE 27 DE MARZO DE 2017 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE SEGOVIA POR LA QUE SE ACUERDA LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERIODO 2016-2019 PARA LA EMPRESA SIRO EL ESPINAR SLU*

VISTO el texto del convenio de la empresa SIRO EL ESPINAR SLU, Código de Convenio 40000912012002, para los años 2016-2019; suscrito por la Comisión Negociadora: de una parte por la representación de la empresa y de otra en representación de los trabajadores por el Comité de Empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el RD 831/95 de 30 de mayo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración de Estado a la Comunidad de Castilla y León y en la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo por la que se crea el Registro de Convenios colectivos de la Comunidad de Castilla y León.

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo

#### **ACUERDA**

**Primero.**- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

**Segundo.**- Proceder a su depósito en el órgano competente.

**Tercero.**- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Segovia, a 27 de marzo 2017.— El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido.

SIRO EL ESPINAR - V CONVENIO COLECTIVO – 2016-2019

#### **CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES**

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

El presente Convenio se concierta en el marco legislativo vigente sobre negociación colectiva, entre la Empresa Siro El Espinar y la Representación Unitaria de los Trabajadores y las Secciones Sindicales de los sindicatos representados en el Comité de Empresa (U.G.T. y C.C.O.O.), que suponen la totalidad de la representación legal de los trabajadores de la empresa.



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

**Artículo 2.- Ámbito de aplicación.**

Este Convenio afecta a todo el personal dado de alta en la sociedad Siro El Espinar (Centro de El Espinar), con independencia de la modalidad contractual que tenga.

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

Este Convenio Colectivo viene a sustituir expresamente la regulación contenida en Convenios Colectivos anteriores, fuese cual fuese su origen y ámbito, así como los pactos o acuerdos individuales o colectivos, aplicables en la Empresa al personal, sin perjuicio de mantener a título individual "Ad Personam" las condiciones más beneficiosas de los mismos.

**Artículo 3.- Vigencia.**

- Duración. Este Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma, salvo en los aspectos económicos que será con fecha 1 de enero de 2016, y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2019 independientemente de la fecha de su publicación, salvo en aquellas materias en que las partes hayan pactado expresamente una duración inferior o superior, en cuyo caso se estará a lo específicamente establecido.

- Denuncia. El Convenio Colectivo finalizará su vigencia automáticamente al llegar su vencimiento sin necesidad de denuncia, comprometiéndose las partes a iniciar las negociaciones del siguiente convenio en el tercer trimestre de 2019.

- Prórroga. Continuarán en vigor todas las cláusulas del Convenio Colectivo hasta la entrada en vigor del siguiente que lo sustituya.

**Artículo 4.- Garantías personales.**

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

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

Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente, de forma que la declaración de nulidad de cualquiera de las mismas comportará la necesidad de renegociar las cláusulas objeto de invalidez en el plazo de 1 mes.

**Artículo 6.- Comisión Paritaria.**

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

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

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

La Comisión se reunirá por petición de cualquiera de las dos partes, o por cualquiera de los representantes de las organizaciones sindicales firmantes del convenio, que formularán por escrito dirigido a la Dirección de la Empresa que deberá contener la propuesta de los asuntos a tratar. Recibi-



da la solicitud, la Dirección la remitirá a todos los integrantes de la Comisión, convocando con al menos cinco días laborables de antelación a la fecha de la reunión. De la reunión de la Comisión Paritaria se levantará acta donde conste quien solicitó la reunión, los asuntos tratados, los acuerdos alcanzados en su caso, o el resultado sin acuerdo en su caso. En caso de acuerdo se depositará en el Registro correspondiente de la Autoridad Laboral competente.

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

- Interpretación de la aplicación de todas las cláusulas de este Convenio.
- Arbitraje en todas las cuestiones que las partes sometan a su consideración y que se deriven de la aplicación del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Análisis del estado de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas por el texto.
- Regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las normas vigentes.
- Informar sobre cualquier otro aspecto derivado de las relaciones laborales, no contempladas en este Convenio.

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

Para todo lo no regulado en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la normativa que con carácter general esté vigente en cada momento.

### **CAPÍTULO II: CONDICIONES Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

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

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

#### **Artículo 9.- Jornada laboral.**

La duración de la jornada en cómputo anual para cada año de vigencia del Convenio Colectivo será la siguiente:

Año 2016: 1.768 horas

Año 2017: 1.760 horas

Año 2018: 1.760 horas

Año 2019: 1.760 horas

Tendrán la consideración de laborables, todos los días del año excepto los indicados en el Artículo 10 del presente Convenio Colectivo. No obstante, las partes, bajo el principio de la buena fe como ha venido siendo uso y costumbre, podrán acordar el ajuste de festivos oportuno siempre garantizando las necesidades productivas y el cumplimiento de la jornada anual.

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

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

En la jornada continuada de 8 horas, el personal empleado tendrá derecho a un descanso de 20 minutos que computará como tiempo efectivo de trabajo y se podrá disfrutar en turnos de forma que no se altere el normal funcionamiento de la actividad. En aras de hacer compatible el proceso productivo y la lógica de este periodo de descanso se marca para cada turno de trabajo y línea un calendario de realización (Anexo II) este calendario es inamovible en tanto y cuanto lo sean nuestros procesos, de producirse por tanto, modificaciones en el mismo se cambiará en función de estas.



Si por alguna circunstancia no se puede seguir esta rotación se habilitará la fórmula organizativa para que el descanso se pueda realizar de forma adecuada.

El personal que realice una jornada menor de la ordinaria y esta suponga un mínimo de 6 horas de trabajo tendrá derecho a un descanso de 15 minutos, este tiempo computará como tiempo de trabajo efectivo.

El personal que realice una jornada superior a 9 horas tendrá derecho a un descanso de 30 minutos, este tiempo computará como tiempo efectivo de trabajo.

Como aclaración a este artículo, se considera jornada ordinaria de un trabajador/a, tanto la jornada en tiempo que figura en el presente artículo 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.

#### **Artículo 10.- Días de trabajo.**

Se considerarán laborables todos los días del año excepto los tramos comprendidos entre:

- las 14 horas del 24 hasta las 22 horas del 25 de diciembre
- las 14 horas del 31 de diciembre hasta las 22 horas del día 1 de enero
- las 14 horas del 5 hasta las 22 horas del día 06 de enero

En caso de que alguno de estos días caiga en domingo, el descanso al que se hace referencia se podrá calendarizar el lunes siguiente, para garantizar el servicio al cliente el quebranto horario en el festivo que se traslade al lunes se realizará como si de un quebranto en día normal se tratase.

De necesitarse realizar quebrantos en los festivos reseñados en este artículo, su compensación por hora realizada fuera del horario habitual será la que figura en el Anexo I.

Los sábados, domingos y fiestas oficiales (nacionales, autonómicas y locales) tendrán un tratamiento económico especial como se indicará posteriormente si son días trabajados.

El personal empleado tendrá la posibilidad de cambiar el turno de trabajo con un compañero/a siempre que exista acuerdo entre las dos personas afectadas y no suponga trastorno en el correcto funcionamiento de las labores de la fábrica, el cambio habrá de ser siempre conocido por la empresa.

#### **Artículo 11.- 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 empleado antes del día 31 de enero del año afectado.

Los calendarios laborales independientemente del régimen de turnos que conlleven especificarán los días naturales correspondientes a vacaciones, en el calendario de 6-1 los días en semanas de descanso coincidirán con el final de la semana y se calendarizarán.

Bajo solicitud, se facilitará la coincidencia en el mismo turno de trabajo de los matrimonios y parejas de hecho. La empresa lo facilitará siempre y cuando esto sea posible y la organización del proceso productivo no se vea interrumpida / alterada, en cualquier caso coincidirán los turnos de vacaciones.

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

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

Todos los sistemas de rotación de turnos descritos en el presente artículo, cumplen la normativa legal sobre descansos diarios y semanales así como las pactadas en el presente Convenio.

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

- *Para trabajar cinco días a la semana:*

De lunes a viernes: 5-2

Turno de trabajo sin necesidad de trabajo en fin de semana, descanso semanal en sábado, domingo; se descansa también los festivos anuales.



- *Turnos de trabajo con necesidad de prestar servicios 6 días a la semana:*  
De lunes a sábado: 6-1  
Ciclo de 6 días de trabajo seguidos de 1 día de descanso, durante 3 ciclos seguidos de 7 días y seguido de un cuarto ciclo de 7 días de descanso.
- *Para trabajar siete días a la semana de lunes a domingo:*

	SEMANA 1							SEMANA 2							SEMANA 3							SEMANA 4										
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D				
T. Mañana (06:00h - 14:00h)																																
T. Tarde (14:00h - 22:00h)																																
T. Noche (22:00h - 06:00h)																																

Cuatro Turnos.  
Cíclico cada 4 semanas. Turnos de 12 horas el fin de semana.  
Se trabajan 20 días en cada cuatro semanas.  
16 horas a la semana se solapan 2 turnos de personal.  
3 fines semana 100% libres, 1 fin semana 0% libre

**CICLO DE CADA TURNO (5-3/4-1/3-2/2-2/5-1)**

	SEMANA 1							SEMANA 2							SEMANA 3							SEMANA 4										
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D				
T. Mañana (06:00h -14:00h)																																
T. Tarde (14:00h - 22:00h)																																
T. Noche (22:00h - 06:00h)																																

El turno de noche ordinario a todos los efectos comenzará a las 22:00 horas del domingo.

Todos estos turnos posibles afectan o pueden afectar indistintamente tanto a Producción como al resto de áreas de fábrica, Mantenimiento, Logística, etc.

En caso de que se diesen causas excepcionales que afectasen a estos sistemas de turnos, ambas representaciones abrirían una negociación para diseñar un nuevo turno con carácter temporal o definitivo.

Todo el personal empleado rotará en cualquiera de los turnos arriba indicados en los horarios de tarde, mañana y noche, a excepción del turno denominado 6-1, o cualquier otro sistema de rotación; exceptuando los casos que la legislación vigente contemple. El horario de inicio de los citados turnos de será de 06:00, 14:00 y 22:00 horas respectivamente, a la firma del presente convenio.

El personal con el sistema de trabajo a turnos cumplirá la jornada anual de trabajo efectivo establecida en el artículo 9 del presente convenio.

El sistema de trabajo estará sujeto a un régimen de turnos que se realicen las 24 horas del día y los 362 días al año, respetándose los períodos mínimos de descanso diario y semanal.

El descanso diario mínimo es de 12 horas y el descanso semanal mínimo es de 32 horas.

El turno que quede estipulado, que será el turno de trabajo tendrá una vigencia mínima de un año. En caso de que se dieran causas productivas que afectasen al turno en vigor, ambas representaciones abrirían un turno de consultas y negociación de conformidad con el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 13.- Arranques de línea.**

Nuestro proceso productivo requiere, en ocasiones, en dependencia directa del tiempo necesario para fabricar cada uno de los productos, de diferentes incorporaciones de nuestro personal al proceso y en relación con esto, diferentes horarios de comienzo o arranque.

Los equipos que tienen que venir lo harán con los horarios de antelación que el producto así requiera, sirvan como ejemplo los que figuran en el Anexo III.

Si algún producto requiriese en el futuro de una antelación diferente a las aquí expuestas o de la implicación de puesto/s diferente/s la empresa lo podrá poner en marcha argumentando con antelación al CE los cambios requeridos.



En estos quebrantos las horas que sobrepasen la jornada de 8 horas de trabajo serán consideradas como horas de quebranto y se podrán cobrar o disfrutar a elección de la persona que los realice. En este último caso se compensarán con tiempo de descanso a razón de dos horas por cada hora de trabajo, pudiendo acumular horas para disfrutar un máximo de cinco días anuales. El exceso de horas se abonará al importe que figura en el Anexo I.

En el caso de quererlas cobrar se pagarán en la nómina del mes en el que se realicen.

La horas extras de quebranto horario se pagarán a al importe que figura en el anexo I. La nocturnidad y festividad en su caso irán aparte.

En la jornada con quebranto horario, el personal tendrá derecho a un descanso de 30 minutos que computará como tiempo efectivo de trabajo.

El arranque se garantizará en el turno que corresponda el primer día laborable, en el turno que corresponda inmediatamente después de festivo, en el turno que corresponda después de desconvocatoria de turno completo por bolsa de horas y en los días "especiales" de la forma en que figura reflejado en el artículo 10.

#### **Artículo 14.- Días de libre disposición.**

El personal que esté asignado al turno (6-1) podrá disfrutar, previo aviso y por riguroso orden de petición, dos días máximo al año por trabajador a recuperar en la semana de descanso. Se concederá a una persona por turno de trabajo y las opciones para la recuperación serán:

a) Recuperar, cambiando sábado por sábado o día de diario por día de diario. El día a devolver será consensuado entre el mando y la persona empleada y como máximo será una persona por turno quien lo recupere. Todas las gestiones las hará dicha persona con su mando.

b) Descontarse de nómina.

c) Compensándolo por horas extras acumuladas.

La elección entre estas opciones será siempre de la persona empleada que lo comunicará por escrito a RR.HH.

#### **Artículo 15.- Vacaciones.**

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

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

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

El derecho a las vacaciones se genera desde el 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año de su disfrute. El disfrute de vacaciones queda establecido, con carácter general, en que al menos 21 días naturales serán disfrutados entre la segunda semana de junio y el 30 de septiembre.

En el caso que algún trabajador necesitara disfrutar las vacaciones en periodos diferentes, podrá solicitarlo a la empresa.

El personal empleado tendrá la posibilidad de cambiar el turno de vacaciones con un compañero/a siempre que exista acuerdo entre las dos personas afectadas, tengan mismo puesto y nivel y no suponga trastorno en el correcto funcionamiento de las labores de la fábrica, el cambio habrá de ser siempre aprobado por la empresa.

#### **Artículo 16.- Bolsa de horas.**

Afecta a todo el personal sujeto a este convenio con el fin de llegar donde no llegan los turnos y/o adaptar estos a las necesidades productivas y atender adecuadamente a las variaciones de la demanda por la propia naturaleza de la actividad del centro con excepción hecha de:

1. Personal que por prescripción médica tenga inhabilitado algún turno, este personal quedará excluido para ese/esos turno/s concreto/s del ámbito de aplicación.

2. Personal con reducción de jornada por guarda legal (ET art. 37.5 y 6)

La Bolsa de Horas supone que la Empresa, si lo necesita, dispone de la potestad de gestionar de modo flexible la prestación de trabajo de hasta un total de 120 horas por persona y año (para 2016 y siguientes años de vigencia) sobre la jornada anual pactada, aun estando ésta planificada en los calendarios anuales, mediante la convocatoria y/o desconvocatoria de un turno de trabajo, que podrá ser de forma total tanto en el número de personas como de horas.



Cada hora utilizada de esta bolsa se compensará económicamente como se detalla en el Anexo I.

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

a. Saldo a Favor de Empresa (SFE) se producirá cuando el saldo de horas desconvocadas sea superior al de las convocadas.

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

La desconvocatoria se realizará por 8 horas sobre el turno inicialmente previsto, el nuevo periodo de trabajo deberá coincidir con el inicio y/o fin de la jornada a desconvocar y en todo caso, con un plazo de preaviso de 24 horas, entendiéndose cumplido el plazo si se comunica la desconvocatoria durante el turno de trabajo del desconvocado en el día anterior. (Ej.: En el preaviso de 24 horas desconvocamos durante el turno de mañana, mínimo a las 12 horas, para no venir al día siguiente en este mismo turno).

La convocatoria se realizará por un periodo de 8 horas de duración, con un plazo de preaviso de 24 horas a la hora de inicio de la prestación, este o no el trabajador en turno asignado; en cuyo caso se entenderá cumplido el plazo si se comunica la convocatoria durante el turno de trabajo del convocado en el día previo (Ej.: En el preaviso de 24 horas convocamos durante el turno de mañana, mínimo a las 12 horas, para venir al día siguiente en este mismo turno).

Tanto la convocatoria como la desconvocatoria se registrarán por escrito, en un anexo preparado a tal fin. La comunicación se realizará, cuando no esté en turno, por llamada telefónica informando de la convocatoria o desconvocatoria, siempre con respeto a los plazos fijados.

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

a) Personal adscrito al sistema de turnos denominado "5-2":

- Podrá ser convocado máximo 1 día (sábado o domingo) dentro de un mismo fin de semana, y no podrán ser convocados en más de 2 ocasiones dentro del mes natural.

- No podrá ser convocado en domingos o festivos en más de 8 ocasiones a lo largo del año.

- Se garantiza un descanso semanal ininterrumpido de al menos 32 horas.

- En convocatoria en fines de semana, ésta se realizará los sábados, en el turno que el personal convocado hubiese prestado servicios la semana saliente (actual) y el domingo, en el turno de la semana entrante.

- No podrá convocarse durante los periodos de vacaciones que tenga asignada la persona ni en el fin de semana de la semana en que finalice dicho periodo vacaciones.

- El inicio de la semana en turno asignado de noche comienza el domingo a las 22:00 h.

b) Personal adscrito al sistema de turnos denominados "6-1":

- Se podrán convocar en la semana libre del turno 6-1 con un máximo de 2 días. Dichos días no podrán ser fijados de forma alterna, con la excepción de la coincidencia de un festivo a mitad de dicha semana de descanso. Se respetará en todo caso el descanso entre turnos.

- No podrán ser convocados en aquellos festivos que por su rotación coincidan en su semana de descanso.

- No podrá convocarse durante los periodos de vacaciones que tenga asignada la persona.

- El inicio de la semana en turno asignado de noche comienza el domingo a las 22:00 h.

La persona convocada (siempre que informe con la suficiente antelación) tiene la potestad de no asistir a la convocatoria realizada por la empresa sea cual sea la causa un máximo de 2 ocasiones en el año natural (para evitar descubiertos en el servicio al menos una de las personas que puedan ocupar cada uno de los puestos convocados tendrá que asistir a la convocatoria, de no darse esta circunstancia la persona que tenga mayor SFE no podrá negarse); de no poderse recuperar en el año natural estos días y por tanto finalizando esta persona con SFE, la empresa no tendrá para su recuperación límite alguno en tiempo ni se podrá plantear una nueva no asistencia, salvo que estos días por decisión de la persona empleada se liquiden a fin de año.

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

a) No procederá compensación económica ni descuento económico, por la no prestación de trabajo en los periodos desconvocados.

b) Cada hora convocada, se retribuirá conforme se indica en el Anexo I.



c) La compensación económica del punto anterior será compatible con los pluses que por la naturaleza de la jornada de convocatoria, correspondan (Nocturnidad, Sábado, Domingo, Festivo y Festivo Especial).

d) En caso de que el personal sea convocado sin SFE, o éste no alcance al total de horas de la convocatoria, la retribución por las horas no cubiertas por el SFE se retribuirán del mismo modo que las Horas Extraordinarias en el concepto "Compensación Especial BH".

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

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

a) Si existiese SFE, una vez minorado al 50% podrá ser recuperado durante el primer trimestre del año siguiente.

(\*) Ejemplo 1: SFE 40 horas. \*50%=20 horas a recuperar en el primer trimestre año n+1.

b) Si existiese SFT: el personal podrá optar, sobre el 50% del mismo, quedando el otro 50% a opción de la empresa, entre una de las siguientes opciones:

- Percibir una compensación económica equivalente a la de Hora Extra en proporción económica 1 h SFT: 1 Hora Extra a valor del año anterior

- Compensación en descanso, equivalente a 1 h SFT: 1 Horas de Descanso.

CAPITULO III: GRUPOS PROFESIONALES Y CLASIFICACION

Artículo 17.- Puestos y niveles de los Grupos Profesionales.

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

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

La Empresa, dentro de su potestad organizativa, podrá crear, actualizar y redefinir las instrucciones técnicas de los puestos y su asignación a niveles con el objetivo de adecuarlos a los cambios de proceso o mejoras tecnológicas que puedan implantarse en el centro de trabajo.

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

Table with 2 columns: Nivel and Mapa de Puestos. It lists levels from Técnico MOD N5 to Técnico MOD N1 and their corresponding job titles like Hornero, Laminador, Amasador, etc.

Con el fin de simplificar la estructura de niveles asociados a los puestos anteriormente vigentes en la empresa, se acuerda reclasificar los niveles actuales dejándolo en 5 niveles. Esta reclasificación de niveles garantiza en todo momento el mantenimiento del nivel retributivo anteriormente asociado con los incrementos pactados en el anterior Convenio.

Detailed table for 'NIVEL' and 'Mapa de Puestos. Siro El Espinar MOD'. It includes descriptions of tasks and conditions for Técnico MOD N1, such as 'Puestos o tareas que pueden requerir uso de equipos o maquinaria previa formación en los mismos.'



NIVEL	Mapa de Puestos. Siro El Espinar	
	MOD	
Técnico MOD N2	Formado, Curva capsulados, Dosificado, Formadora Cajas, Decorador	Puestos o tareas que requieren uso de equipos o maquinaria previa formación en los mismos.
		Realizan autocontroles de parámetros o especificaciones de producto. (Inyectados, rellenos, decoraciones, etc...) en base a unas instrucciones de ajuste y rangos de trabajo definidos.
		Realizan regulación o ajuste sobre parámetros de máquinas e instalaciones (inyectoras, dosificadoras, decoradores, etc...) en base a unas instrucciones de ajuste y rangos de trabajo definidos.
		No realizan ningún tipo de ajuste o cambio sobre parámetros de proceso o producto.
Técnico MOD N3	Amasador, Masa Madre, Batidor,	Puestos o tareas que requieren uso de equipos o maquinaria previa formación en los mismos.
		Tienen la responsabilidad de garantizar los correctos parámetros y especificaciones del producto. (Formulación).
		Realizan regulación o ajuste sobre parámetros de máquinas e instalaciones (amasadoras, batidoras, etc...) en base a unas instrucciones de ajuste y rangos de trabajo definidos.
		No realizan ningún tipo de ajuste o cambio sobre parámetros de proceso sin autorización o supervisión previa.
Técnico MOD N4	Laminador, Responsable Empaquetado/Maquinista	Puestos o tareas que requieren uso de equipos o maquinaria previa formación en los mismos.
		Tienen la responsabilidad de garantizar los correctos parámetros y especificaciones del producto y proceso.
		Tienen total autonomía para regular o ajustar parámetros de máquinas e instalaciones, garantizando siempre el cumplimiento de las especificaciones de producto y proceso y registrando las modificaciones o cambios realizados.
		No realizan ningún tipo de ajuste o cambio sobre parámetros de producto o proceso sin autorización o supervisión previa.
Técnico MOD N5	Hornero	Puestos o tareas que requieren uso de equipos o maquinaria previa formación en los mismos.
		Tienen la responsabilidad de garantizar las correctas especificaciones del producto y proceso.
		Tienen total autonomía para regular o ajustar parámetros de máquinas e instalaciones, garantizando siempre el cumplimiento de las especificaciones de producto y proceso y registrando las modificaciones o cambios realizados.
		Tienen total autonomía para regular o ajustar parámetros de proceso o producto, garantizando siempre el cumplimiento de las especificaciones del producto y registrando las modificaciones o cambios realizados.

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

**Grupo Profesional MOI, compuesto por las siguientes secciones:**

*a) Soporte*

Técnico - Técnica "XXX" N1 (\*)

Técnico - Técnica "XXX" N2

Técnico - Técnica "XXX" N3

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



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

c) NIVEL	<b>Mapa de Puestos. Siro El Espinar</b> <b>MOI CADENA DE SUMINISTRO</b>
Técnico CdS N1	Engloba al personal que con una antigüedad menor a un año, bajo supervisión y teniendo formación específica para el desempeño del puesto realiza tareas rutinarias propias del mismo (carga, descarga, aprovisionamiento/retirada de materiales a líneas/tiendas....)
Técnico CdS N2	Engloba al personal con formación específica y autonomía para el desempeño del puesto, que realiza tareas rutinarias propias del mismo: carga, descarga, aprovisionamiento/retirada de materiales a líneas/tiendas... y determinadas tareas administrativas bajo supervisión relacionadas con los procesos de recepción de materiales, gestión de trazabilidad, Inventarios de Stock y expedición de producto terminado.
Técnico CdS N3	Engloba al personal que ejecuta de forma autónoma tareas de Técnico de CdS N2 y realizan tareas bajo supervisión, que engloban gestiones tanto operativas como de recursos técnicos y/o humanos con terceros: proveedores, clientes, departamentos soportes....
Técnico CdS N4	Engloba al personal que ejecuta de forma autónoma tareas de Técnico de CdS N3.
Técnico CdS N5	Engloba al personal que, con un mínimo permanencia en el nivel Técnico CdS N4 de tres años y tras un periodo de formación técnica específica, es libremente designado por la Empresa para vacantes que esta pueda crear por necesidades organizativas en el nivel indicado

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

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

NIVEL	<b>Mapa de Puestos. Siro El Espinar</b> <b>MOI</b>
Técnico Mto N1	Engloba al personal que realiza tareas de apoyo y auxiliares con formación reglada específica y conocimientos técnicos, ambos a nivel básico
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 N3	Engloba al personal que ejecuta órdenes de trabajo, gamas de mantenimiento y supervisa los trabajos de empresas externas. Tiene formación reglada específica y con conocimiento técnico y de uso del 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.
Técnico Mto N4	Engloba al personal que organiza, gestiona y optimiza los recursos humanos y materiales asignados, asegurando el cumplimiento de las ordenes de trabajo, tanto internas como de empresas externas, y gamas de mantenimiento. (Además de ejecutarlas). Tiene formación reglada específica y con extenso conocimiento técnico y de uso del 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.
Técnico Mto N5	Engloba al personal que, con un mínimo permanencia en el nivel Técnico MTO N4 de tres años y tras un periodo de formación técnica específica, es libremente designado por la Empresa para vacantes que esta pueda crear por necesidades organizativas en el nivel indicado



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

**Artículo 18.- Nueva denominación de puestos.**

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

La Empresa asignará las nuevas denominaciones que correspondan a cada trabajadora o trabajador en función de los puestos y tareas que ejerza siempre garantizando las retribuciones que por la anterior clasificación le correspondiesen.

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

**CAPÍTULO IV: SISTEMA RETRIBUTIVO****Artículo 19.- Estructura salarial.**

La estructura salarial para cada nivel profesional, sin perjuicio de lo establecido en el resto de artículos, se compone de:

- Salario Base
- Plus de Turnicidad en su caso.
- Plus de Antigüedad Consolidado en su caso.
- Complementos personales que a título individual tenga cada persona empleada.

**Artículo 20.- Pagas Extraordinarias.**

Todo el personal empleado tiene derecho a 3 pagas extraordinarias: paga de verano, paga de invierno y paga de beneficios. Cada una de ellas será equivalente a 30 días de Salario Base y Plus de Antigüedad consolidado en su caso y las fechas de devengo y abono serán las siguientes:

1. Paga de verano: se devengará del 1 de enero al 30 de junio y se abonará antes del 20 de Junio.
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 en las 12 mensualidades del año.

**Artículo 21.- Plus de Nocturnidad.**

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

El personal percibirá en el periodo de vacaciones fijado en el calendario anual, el plus de nocturnidad por los días durante ese periodo en que siguiendo su rotación normal hubiese realizado su trabajo en turno de noche.

**Artículo 22.- Pluses.**

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

a) *De Sábado, Domingo o Festivo:* Por cada una de las horas trabajadas en sábado, domingo o festivo se percibirá el Plus cuya cuantía se establece en el Anexo I de este Convenio.

El personal que, por su sistema de rotación y turnos, preste sus servicios en sábado, domingo, o en alguna de las 14 jornadas reconocidas como Festivas en el calendario laboral tendrá derecho a percibir una compensación adicional por jornada de trabajo efectivo de 8 horas o parte proporcional,



según se trate de fin de semana (sábado o domingo) o de festivo. El criterio de devengo será el del día natural de calendario reconocido como sábado, domingo o festivo de modo que, como máximo, se retribuyan 3 turnos por cada concepto. En caso de coincidencia de dos pluses, se abonará únicamente el de mayor cuantía.

En caso tanto del turno denominado 6-1 como en convocatoria a través del sistema de bolsa de horas u horas extras, la noche del viernes a las 22:00 horas al sábado a las 06:00 horas se retribuirá con 8 horas de Plus de sábado.

b) *Turnicidad*: lo percibirá el personal, que rote en cualquiera de los turnos establecidos en el Art 13 del presente convenio colectivo, aumentando cada año según los incrementos previstos.

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

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

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

#### **Artículo 23.- Horas Extraordinarias.**

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en general.

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

Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, serán de obligada realización respetándose los topes máximos anuales establecidos legalmente, los descansos entre jornadas legalmente establecidos, de conformidad con el Artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso a razón de una hora y media por cada hora trabajada o económicamente según las cantidades recogidas en el Anexo I, a elección de la persona que las realice, para lo que éste deberá comunicar a RRHH en el momento de la realización, qué opción escoge, entendiéndose que en caso de no manifestar nada, opta por la retribución económica.

En caso de trabajar una fracción de hora extra, se compensará al interesado/a con la parte proporcional correspondiente de tiempo de descanso o económicamente del mismo modo

#### **Artículo 24.- Antigüedad.**

El personal afectado por este convenio no generará retribución alguna por antigüedad respetándose el Complemento ad personam para aquellos que lo consolidaron en su día conforme a lo establecido en el artículo 21 del primer Convenio de Empresa. Este Complemento ad personam experimentará los incrementos anuales establecidos en el artículo siguiente.

#### **Artículo 25.- Política salarial.**

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

Entendiéndose que la mejora de la productividad interna es una herramienta básica para la mejora de la competitividad externa y garantizar la sostenibilidad del centro, se vincula una parte --denominada "Variable"-- del incremento salarial anual, a la mejora de la productividad mediante el cumplimiento de los objetivos de EO de la planta.

Para el año 2016, las Tablas Salariales serán las indicadas en el Anexo I correspondientes a las Tablas Salariales 2015 actualizadas incrementadas en un 2,00%.



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

*a. Incremento Fijo:*

T Salarial 2017: 1 %

T Salarial 2018: 1 %

T Salarial 2019: 1 %

*b. Incremento Variable:*

Aplicable a las tablas salariales de los años 2017, 2018 y 2019 con los criterios descritos a continuación y sobre la consecución de los objetivos de productividad (EO) de los años 2016, 2017 y 2018 respectivamente y cuyo porcentaje máximo de incremento variable es del 1% para los años 2017, 2018 y para el año 2019.

El objetivo de EO anual se establecerá, teniéndose en cuenta éste para la determinación de la procedencia y cuantía del incremento variable anual del presente punto.

El criterio será el grado de consecución sobre el objetivo de "EO Anual", tomándose éste como base 100% a efectos de determinar la consecución.

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

Para las Tablas Salariales 2017, se aplicará el porcentaje de consecución del objetivo de la tabla:

Mejora Eficiencia EO 2016	% Δ para TS 2017
Mayor o igual 92,30%	1%

Para las Tablas Salariales 2018, se aplicará el porcentaje de consecución del objetivo de la tabla:

Mejora Eficiencia EO 2017	% Δ para TS 2018 (% no acumulables)
Mayor o igual 92,30%	0,50%
Mayor o igual 93,30%	1%

Para las Tablas Salariales 2019, se aplicará el porcentaje de consecución del objetivo de la tabla:

Mejora Eficiencia EO 2018	% Δ para TS 2019 (% no acumulables)
Mayor o igual 93,30%	0,50%
Mayor o igual 94%	1%

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

Las actualizaciones salariales se efectuarán del siguiente modo:

ACTUALIZACION TABLAS		
	Cuándo	Qué
TS 2016	Firma Convenio (efectos 1 ene 2016)	Tablas Anexo I TS 2015+2 % Fijo
TS 2017	Enero 2017	TS 2016 + Δ % Fijo para 2017 + % consecución variable sobre EO 2016
TS 2018	Enero 2018	TS 2017 + Δ % Fijo para 2018 + % consecución variable sobre EO 2017
TS 2019	Enero 2019	TS 2018 + Δ % Fijo para 2019 + % consecución variable sobre EO 2018

**Artículo 26.- Incentivos basados en un sistema de objetivos.**

Este sistema está basado en tres conceptos:

- a) ABSENTISMO INDIVIDUAL (65% de ponderación)
- b) CALIDAD (20% de ponderación)
- c) PREVENCIÓN (15% de ponderación)

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

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

Importes anuales progresivos:

Año	TOTAL	20% Calidad	65% Absentismo Individual	15% Prevención
2016	1.050€	210€	682,5€	157,5€
2017	1.100€	220€	715€	165€
2018	1.150€	230€	747,5€	172,5€
2019	1.200€	240€	780€	180€

Se aplicaría al personal de MOD y MOI, fijos, fijos-discontinuos, eventuales y personal con reducción de jornada, a razón de tiempo trabajado.

Se informará de los resultados en las reuniones cuatrimestrales y/o a demanda.

**a) ABSENTISMO INDIVIDUAL:**

El absentismo mide las ausencias de las personas empleadas en relación con su jornada de trabajo. El objetivo es reducir los índices de absentismo.

- Absentismo individual
  - El control y el abono son trimestrales.
  - Afecta a todo el personal con relación laboral directa en función del tiempo trabajado.
  - No se abona en caso de baja durante todo el trimestre, salvo maternidad.

Para calcular el absentismo NO se tendrían en cuenta los siguientes casos:

- Vacaciones
- Asuntos Propios
- Horas sindicales
- Accidentes de trabajo y Enfermedad Profesional
- Bajas por maternidad
- Ausencias del trabajo por fuerza mayor
- Descanso compensado
- Día de permiso no retribuido o recuperable
- Elecciones sindicales y legislativas
- Asambleas de los trabajadores
- Fallecimiento de familiar de primer grado
- Periodo de lactancia.
- Permiso paternidad.
- Riesgo durante el embarazo.

*Escala de Incentivo de Absentismo:*

	2016	2017	2018	2019
Igual o inferior al 2,5%	170,63€	178,75€	186,87€	195€
Entre un 2,51% y 3%	85,31€	89,37€	93,44€	97,5€
Entre un 3,1% y un 3,5%	42,66€	44,69€	46,72€	48,75€

**b) CALIDAD:**

- El control es trimestral y el abono es anual, indicador de inputs de Calidad recibidos de los productos fabricados en la planta.

- Se percibirá el importe correspondiente para cada año en función del cumplimiento de Objetivo marcado para el año en curso n y la reducción de inputs del año n-1.

- Cada año se actualizará el escalado en función de objetivo del año n y los inputs obtenidos en el año n-1

- No se tendrán en cuenta aquellos Inputs declarados como no procedentes por parte del cliente o del departamento de Calidad.

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

*Escala de Incentivo de Calidad para el año 2016*

Objetivo 48 inputs totales en 2016 Inputs N-1=80	% Consecución Incentivo
Menor o igual a 48	100%
Menor o igual a N-1	50%

**c) PREVENCIÓN:**

El control es trimestral y el abono se realizará en enero del año siguiente, en función del cumplimiento de:

- El objetivo anual de Accidentes de Trabajo con baja del centro de trabajo fijado por la empresa para cada año (50%)

- El Índice de Gravedad (IG) Objetivo del año (50%)

- $IG = N^{\circ} \text{ total de jornadas perdidas} * 100.000 / N^{\circ} \text{ total de horas trabajadas}$ .

Los eventuales cobrarán en proporción al tiempo trabajado.

*Escala de Incentivo de Prevención de Riesgos Laborales*

	% Consecución Incentivo
AT con baja real Año < ó = AT con baja Objetivo Año	50%
IG real Año < ó = IG Objetivo Año	50%

**Artículo 27.- Mapas de puestos y niveles.***Plus polivalencia: 2 %*

Polivalencia es la capacidad técnica de algunos trabajadores, para llevar a cabo de manera temporal y por necesidad de servicio dos puestos de trabajo distintos del mismo nivel o superior al que normalmente ejercen siempre y cuando dichos puestos formen parte de los denominados "puestos clave" (Puestos de Niveles 2, 3, 4 y 5, a la firma del presente Convenio)

Para obtener este plus la persona deberá tener un año mínimo de antigüedad en la empresa y superar un check list de formación para cada uno de los puestos.

Para mantener los nuevos Pluses de Polivalencia generados a partir de la firma de este Convenio, se tendrá que acreditar que se ha trabajado en el año natural al menos 30 jornadas anuales en cada uno de los puestos.



Se mantendrá dicho Plus a todos los colaboradores que a la firma del presente Convenio lo estén percibiendo.

*Plus mantenimiento:*

Este plus se abonará únicamente al colectivo de mantenimiento en función de los objetivos acordados por la comisión en base al grado de cumplimiento de:

- 25% Comunicados de riesgo de PRL y Seguridad alimentaria.
- 25% Auditoría de BPF<sub>e</sub>H, limpieza zona taller.
- 50 % Paradas mecánicas.

Los porcentajes anteriores serán de aplicación para el año 2017, y, posteriormente, cada año se establecerá junto con dicha comisión la ponderación de los objetivos de cada uno de los puntos antes del 31 de enero, que supondrá la consecución del importe que figura en el Anexo I. Este importe se actualizará anualmente en la misma proporción que lo haga el convenio colectivo con las revisiones que procedan.

**Artículo 28.- Prendas y equipo de trabajo.**

- La Empresa facilitará prendas de trabajo a todo el personal, teniendo en cuenta el departamento al que pertenezcan.
- Se entregarán dos equipos completos de trabajo al año y un tercero en caso de necesidad justificada.
- Los equipos de trabajo serán entregados en el primer trimestre del año.
- Las prendas de protección necesarias al puesto de trabajo serán requeridas al superior que corresponda.
- El personal tendrá la obligación de utilizar las prendas de trabajo y mantenerlas en condiciones usuales de limpieza.
- Oficinas con acceso habitual a fábrica: Bata y cofia.
- Además de estos equipos, la empresa proporcionará el calzado de seguridad necesario en las áreas de producción.
- El listado de prendas de trabajo se definirá en función del vestuario que por normativa de PRL y BPF<sub>e</sub>H se utiliza en este momento y figurará en el ANEXO IV del Convenio.

**CAPÍTULO V: PRESTACIONES SOCIALES**

**Artículo 29.- Complemento por Incapacidad Temporal.**

En el caso de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo, la persona empleada percibirá el 100% de su salario bruto anual desde el primer día de baja.

Cuando se produzca la 1ª Incapacidad Temporal del año bien sea consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, el personal cobrará de acuerdo al siguiente escalado:

Bajas < 16 días	75% salario bruto anual	
Bajas > 15 días y < 31 días	75% salario bruto anual hasta el 15º día	100% salario bruto anual desde el 16º día
Bajas > 30 días	100% salario bruto anual desde el primer día	

Cuando se produzca la 2ª Incapacidad Temporal del año bien sea consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, se compensará de acuerdo al siguiente escalado:

Bajas < 9 días	60% salario bruto anual los 3 primeros días	85% salario bruto anual desde el 4º día
Bajas > 8 días	100% salario bruto anual desde el 1º día	

Cuando se produzca la 3ª y/o siguientes Incapacidades Temporales del año bien sea consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, se compensará de acuerdo al siguiente escalado:

Bajas < 9 días	0% salario bruto anual los 3 primeros días	85% salario bruto anual desde el 4º día
Bajas > 8 días	0% salario bruto anual los 3 primeros días	100% salario bruto anual desde el 4º día



En el supuesto que la incapacidad temporal conlleve hospitalización, el personal percibirá el 100% de su salario bruto anual desde el primer día de la baja.

El personal estará obligado salvo causa de fuerza mayor a avisar de su ausencia antes del comienzo de su turno de trabajo, así mismo debe de presentar el justificante médico de la ausencia en los tres primeros días. Del mismo modo, la Empresa podrá verificar el estado de salud del personal mediante un reconocimiento a cargo de su personal médico. La negativa a dicho reconocimiento determinará la suspensión de los derechos económicos existentes a cargo de la Empresa por esta situación.

#### Artículo 30.- Seguro colectivo de accidentes.

La Empresa tendrá concertado un seguro colectivo de accidentes en virtud del cual, el personal que por motivo de accidente le fuese reconocido por el I.N.S.S. una incapacidad permanente absoluta para cualquier profesión o una gran invalidez percibirá la cantidad de 30.000 euros. En el caso de fallecimiento por accidente, los herederos de la persona o aquellos que hayan sido designados beneficiarios por éste, percibirán la cantidad de 25.000 euros.

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

#### Artículo 31.- Licencias retribuidas.

El personal tendrá derecho a disfrutar de licencia en los siguientes casos y con la duración que a continuación se indica, con abono del salario íntegro:

LICENCIAS RETRIBUIDAS			
MOTIVO	PARENTESCO	TIEMPO MÁXIMO RETRIBUIDO	JUSTIFICANTE
Fallecimiento	Cónyuge, padres, suegros, hijos y yerno/nuera	4 días naturales,	Acreditación defunción y del parentesco
Enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización	Cónyuge, padres, suegros, hijos y yerno/nuera	4 días naturales, o 4 días laborables en caso de intervención quirúrgica u hospitalización siempre que se justifique la permanencia en el centro hospitalario o la necesidad de asistencia por incapacidad del familiar	Certificado médico correspondiente, en caso de hospitalización servirá justificante de la misma y del parentesco
Fallecimiento, enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización	Abuelos, hermanos, cuñados y nietos	3 días naturales	Certificado médico correspondiente, en caso de hospitalización servirá justificante de la misma, acreditación defunción y del parentesco
Fallecimiento	Bisabuelos, tíos, sobrinos, biznietos	1 día natural	Acreditación defunción y del parentesco
Nacimiento, acogimiento o adopción legal	De cada hijo/a contados desde el hecho causante	4 días naturales. Se compensará además con 52,75 € por el nacimiento de un hijo/a al personal con una antigüedad mínima de 6 meses o cuando la genere; en caso de trabajar en planta ambos cónyuges aplicará solo a uno de ellos.	Libro de familia o certificado del juzgado
Matrimonio o inscripción en registro de parejas de hecho del trabajador	No aplica	17 días naturales, ampliables a 3 días más consecutivos a los anteriores a cargo del trabajador/a	Libro de familia o certificado del juzgado
Matrimonio de	Hijos, hermanos, padres, abuelos, nietos, cuñados y suegros	1 día natural (el de la boda en caso de coincidir con día de prestación de servicios). El personal en turno de noche podrá elegir entre librar la noche anterior o la del evento.	Certificado del juzgado, iglesia o invitación, siempre que se acredite el parentesco
Traslado de domicilio habitual	No aplica	1 día de trabajo	Certificado de empadronamiento en la nueva dirección
Asistencia a consulta médica del Servicio Público de Salud cuando el horario coincida con la jornada laboral.	No aplica	El tiempo necesario. El personal que trabaje de noche puede incorporarse al trabajo con un retraso de hasta 2 horas cuando lo necesiten si la consulta médica es a partir de las 19 horas de ese día o podrán salir con 2 horas de antelación sobre su horario habitual cuando la cita sea antes de las 15 horas.	Justificante de hora de entrada y salida
Intervención quirúrgica programada con ingreso hospitalario.	No aplica	El Turno de noche anterior a la intervención.	Certificado médico correspondiente de intervención e ingreso.
Concurrencia a exámenes, siempre que los estudios correspondientes se cursen con regularidad para la obtención de un título académico o profesional...	No aplica	Tiempo indispensable. El personal del turno de noche podrá disponer del permiso en las 2 últimas horas de su jornada en el día del examen.	Justificante del examen
Desplazamientos por prescripción de los servicios médicos del Servicio Público de Salud por consulta médica, visita a especialista o urgencias de...	Padres, suegros, hijos, yernos, nueras, abuelos, hermanos, cuñados, nietos y cónyuge	1 día cada ocasión y siempre y cuando el hecho sea coincidente con el turno de trabajo. El personal del turno de noche podrá salir del trabajo 2 horas antes cuando la cita sea antes de las 12 h.	El que proceda
Desplazamientos por consulta médica o visita a especialista privado de...	Padres, suegros, hijos, yernos, nueras, abuelos, hermanos, cuñados, nietos y cónyuge	1 día máximo por año y siempre y cuando el hecho sea coincidente con el turno de trabajo que se realice.	El que proceda
Cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público	No aplica	Tiempo indispensable.	Citación
Asuntos Propios	No aplica	2 días AAPP al año, el personal con permanencia por ejercicio inferior a la citada, podrá disfrutar de la parte proporcional tomada por enteros. Se solicitará por escrito a RH y con dos copias, una registrada para el trabajador y otra para la empresa (que conste el día de entrega de dicha solicitud). Si no hay respuesta por parte de la Empresa 4 días antes de la fecha de disfrute se dará por validada dicha solicitud.	Impreso de petición

Estas licencias tienen comienzo en el momento en que se da el hecho causal de cada una de ellas, permitiéndose a la persona empleada en caso de que el hecho coincida con el turno de trabajo posponer el inicio al día siguiente.

En caso de hospitalización los días de licencia se podrán utilizar de forma alterna guardando la proporcionalidad de días naturales y laborables siempre y cuando se mantenga la hospitalización y se justifique la misma.



Se introduce la posibilidad voluntaria de no utilización de todo el periodo de licencias remuneradas, en caso de que alguna persona no utilice el tiempo al que le da derecho una determinada licencia este tiempo de trabajo efectivo realizado será compensado con el 50% del importe bruto diario, se habrán de realizar jornadas completas; no será posible un determinado número de horas menores que la jornada ordinaria de referencia y la persona tendrá que preavisar del día/s en que no usará el permiso.

A los efectos de los beneficios sociales del presente Capítulo, tendrán el mismo tratamiento los matrimonios como las parejas de hecho inscritas en los registros correspondientes.

Las licencias retribuidas reguladas en el presente artículo, en caso de coincidir varias de ellas, prevalecerá la que tenga mayor duración, o en todo caso igual, y absorberá a la otra.

Para percibir retribución en las licencias reguladas en este artículo, es obligación del personal aportar los justificantes correspondientes por escrito con tres días naturales de antelación en aquellos cuya naturaleza permita la citada previsión o en todo caso, en los cuatro inmediatamente posteriores al inicio de la licencia. En los supuestos donde el documento acreditativo a aportar por el personal deba estar emitido por la escuela o por el centro médico, público o privado donde se ha realizado el examen, intervención quirúrgica, etc., el justificante deberá figurar la población donde está ubicado el centro, el nombre del colaborador o del paciente al que éste acompaña y fecha y en la medida de lo posible hora.

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

#### **Artículo 32.- 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 12 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 podrá disfrutar de un permiso de 30 días al año por asuntos propios, siempre que notifiquen la solicitud a la Dirección de la Empresa con un mes de antelación sobre el mes que pretenda disfrutar y que no podrá estar encuadrado dentro de los periodos calendarizados como vacaciones estivales. No podrán disfrutar de este permiso simultáneamente más del 10% de la plantilla de un mismo departamento (siempre que el departamento en cuestión cuente con 10 o más personas empleadas). Este permiso será concedido por riguroso orden de solicitud. El disfrute de estos permisos no modificará los turnos de vacaciones del resto de la plantilla.

Para la obtención de estos permisos, el personal habrá de comunicarlo a la empresa previamente por escrito y en los supuestos que se requiera deberá justificar su utilización.

Las licencias, retribuidas o no, reguladas en el presente convenio, sólo se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos que las motivan y se disfrutarán en los días inmediatos siguientes al acontecimiento causante, salvo en los casos de enfermedad grave u hospitalización de parientes, en los cuales se podrá utilizar el permiso mientras se mantenga y acredite la situación que da lugar al mismo. En consecuencia, de producirse durante el disfrute de las vacaciones, fiestas o durante la suspensión del contrato, no se efectuará ningún tipo de compensación posterior.

La empresa valorará cada caso particular en temas de formación. Se tendrá predisposición a intentar facilitar la posibilidad de asistir a estos cursos formativos.

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

1. El derecho a las ausencias por lactancia regulado en el actual artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrá ser sustituido por el disfrute de dos semanas retribuidas consecutivas al periodo de baja por maternidad o paternidad. Si la persona empleada optase por el disfrute de este permiso deberá comunicarlo a la Empresa con siete días de antelación a la finalización del periodo de baja por maternidad o adopción.



2. En el supuesto de que la persona empleada hubiese ejercitado el derecho que se reconoce en el párrafo anterior y, posteriormente, dentro de los nueve meses siguientes al parto, hiciera uso del derecho de excedencia regulado en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, de la liquidación salarial que hubiera que practicarle, se le deducirán los devengos correspondientes a los catorce días disfrutados.

3. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

b) la concreción horaria se ajustará al sistema de rotación de turnos que le sea de aplicación al trabajador o trabajadora.

4. El período 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 período de baja por maternidad.

5. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión del contrato regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

6. En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

La concreción horaria y la determinación del tiempo de disfrute en el apartado 3 de este artículo corresponderán a la persona empleada.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los arts. 37.4 y 37.5 del ET corresponderá a la persona, dentro de su jornada ordinaria, no obstante, de conformidad con lo previsto en el art. 37.6 del ET se establecen el siguiente criterio:

- 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.

#### **Artículo 34.- Ayudas escolares.**

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

Adicionalmente, se establece una Ayuda por Desplazamiento en el caso de que los estudios se realicen en un centro domiciliado en una localidad distinta a la de la residencia habitual de los padres.

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

1. Certificado de matriculación en el centro escolar.

2. Acreditación de no figurar como trabajador o trabajadora por cuenta ajena para los hijos mayores de 16 años.

3. Libro de familia o acreditación de guarda y custodia legal (en caso de que lo sean del cónyuge o pareja de hecho), de los hijos de los cuales solicita la ayuda el solicitante.



4. Para la Ayuda por Desplazamiento, adicionalmente a los anteriores, el certificado de empadronamiento o justificante de desplazamiento (ej.: medio de transporte o arrendamiento) de los hijos de los cuales solicita la ayuda el solicitante.

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

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

Estas cantidades se actualizarán anualmente en la misma proporción que lo haga el convenio colectivo con las revisiones que procedan. Las cantidades reflejadas en este artículo serán abonadas en el mes de noviembre, una vez que el interesado acredite la documentación indicada. Devengará este derecho el personal que a la fecha de la solicitud lleven, al menos, 6 meses de alta en la empresa.

#### **Artículo 35.- Estudios oficiales y formación.**

En el caso de que alguna persona empleada se encuentre matriculada en un Centro Oficial reconocido por el MEC, esta tendrá derecho a elegir el turno fijo, dentro de los establecidos en el Centro de Trabajo, que mejor se adapte a su horario lectivo. El máximo de personas por turno que podrán ejercer este derecho será del 10% del personal MOD con relación laboral directa.

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

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. Si la formación se desarrolla fuera de la jornada laboral, el asistente recibirá el incentivo que para este concepto refleja el anexo I.

En caso de que la formación se realice fuera de horario de trabajo y el personal tenga que desplazarse para la misma una distancia mayor de 10 km., se abonará un plus de transporte cuya cuantía se relaciona en el Anexo I del presente Convenio (no será de aplicación si la formación se realiza inmediatamente finalizado el turno). Esta cantidad se actualizará anualmente en la misma proporción que lo haga el convenio colectivo con las revisiones que procedan.

La empresa desarrollará un plan específico de Formación técnica vinculada al puesto de trabajo, procesos, instalaciones y/o nuevas tecnologías que afectará al colectivo de mantenimiento y que a lo largo de la vigencia del convenio mejorará las competencias técnicas del equipo, dicho plan de formación se propondrá desde la dirección del área / empresa y tendrá una duración de 30 horas anuales que se podrán acumular a lo largo de la vigencia del convenio debiendo ser al final del mismo de 90 horas mínimo.

#### **Artículo 36.- Cargos públicos.**

Si alguna persona es elegida para el desempeño de un cargo público por el que no esté liberado, esta 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 37.- 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 alguno.

### **CAPÍTULO VI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 38.- Principios de ordenación.**

El personal podrá ser sancionado por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinan en el presente convenio y las que se establezcan en disposiciones legales aplicables, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Toda falta cometida por una persona se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave y muy grave, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa a la persona empleada y en los casos de sanciones graves a los Representantes Legales del mismo.

**Artículo 39.- Graduación de las faltas.***- Se considerarán como faltas leves:*

- Hasta tres faltas de puntualidad cometidas en un período de treinta días laborables continuados. Se considera falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada laboral por más de 5 minutos o el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización, salvo que su puesto de trabajo quede cubierto.

- La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.

- La no comunicación con antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo.

- La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.

- Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

- No fichar a la entrada o salida del puesto de trabajo.

- No comunicar a la Empresa los cambios de datos de carácter personal que influyan en la gestión administrativa de la Empresa o de ésta respecto a terceros.

*- Se considerarán como faltas graves:*

- De cuatro a nueve faltas de puntualidad cometidas en un período de un mes. Se considera falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada laboral por más de 5 minutos o el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización, salvo que su puesto de trabajo quede cubierto.

- La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

- El entorpecimiento, la omisión maliciosa o el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

- La simulación de enfermedad o accidente sin perjuicio de lo previsto en el punto 4º del siguiente apartado.

- La suplantación de otra persona alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas, derivasen perjuicios graves a la Empresa o al resto del personal, 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.

- 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.

- 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 quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.

- La embriaguez habitual 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.

- La ejecución deficiente e intencionada de los trabajos encomendados siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

- Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo cuando no revistan acusada gravedad.

- Insultar a compañeros/as, mandos o cualquier persona dentro de la empresa.

- 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.



- *Se considerarán como faltas muy graves:*

- Diez faltas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año. Se considera falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada laboral por más de 5 minutos o el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización, salvo que su puesto de trabajo quede cubierto.

- La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días o más consecutivos o cinco o más alternos en un periodo de un mes.

- 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/as o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

- 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.

- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

- La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo siempre que afecte negativamente al rendimiento.

- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

- El acoso sexual.

- El acoso laboral.

- La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene debidamente advertida.

- Agresión física.

- 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 el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

- Fumar dentro del recinto de la empresa.

#### **Artículo 40.- 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 y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) *Por falta grave:* Las fijadas para la falta leve o comunicación escrita con suspensión de empleo y sueldo de tres a 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.

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

Las sanciones de empleo y sueldo se cumplirán comenzando en días de trabajo efectivo y además cuando la misma sea menor de 5 días no podrá incluir entre los días naturales de que se trate el fin de semana correspondiente debiéndose cumplir en el plazo máximo de un mes a partir de la notificación por parte de la empresa, salvo mutuo acuerdo.

### **CAPÍTULO VII: GARANTÍAS SINDICALES**

#### **Artículo 41.- 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 equivalente a 25 horas mensuales. Cada Sección Sindical podrá administrar este crédito horario mediante su disposición en una bolsa anual de horas.

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

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

#### **Artículo 42.- Derechos del delegado sindical.**

Al Delegado/a Sindical en el 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).

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

#### **Sobre seguridad y salud en el trabajo**

La protección del personal empleado 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:

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

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

**Tercero.-** Cuando se precise incorporar personal procedente de Empresas de Trabajo Temporal, la Dirección está obligada a informar a los representantes legales de los trabajadores/as de los puestos que van a ocupar estos; del mismo modo deberá informarles por escrito de que serán representados a todos los efectos y mientras dure su relación con la Empresa por los órganos de representación de los trabajadores/as con que cuenta la misma.

**Cuarto.-** 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.

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

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

**Séptimo.-** Los Delegados de Prevención deberán 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.

**Octavo.-** 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. Dentro de este Comité de Seguridad y Salud estarán representadas todas las Secciones Sindicales representadas en el Comité de Empresa.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA***Acoso moral y acoso sexual*

Las partes firmantes de este Convenio, conscientes de la vinculación de cualquier tipo de acoso con la salud del personal, se comprometen a realizar el esfuerzo necesario para crear y mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y la libertad personal en el ámbito de la Empresa.

A tal fin, se ha elaborado un protocolo de Conductas no Toleradas ya de aplicación en el centro, que actuará como instrumento operativo suficiente para hacer efectiva la garantía de un entorno laboral respetuoso con la libertad y dignidad personales antes mencionadas. Protocolo en el que se expresa claramente qué se entiende por acoso moral, cómo identificar las situaciones protegibles y el procedimiento de actuación en los órdenes tanto correctivo como, si procediera, disciplinario.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA***Plan de Incremento de Estabilidad Laboral*

La Empresa se compromete a generar empleo estable. La empresa procurará en la medida que sea posible evitar la contratación a través de empresas temporales.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA***Respeto al Principio de Igualdad y Diversidad*

Cualquier persona del centro de trabajo tendrá igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas del centro de trabajo, siendo, en todo caso, la antigüedad en la Empresa un dato a tener en cuenta, sin perjuicio de respetar lo establecido en la normativa vigente sobre la capacidad laboral para poder desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo a ocupar.

Existe en el centro, un Plan de Igualdad en vigor que se adjunta como anexo VI y con su Comisión en funcionamiento.

Ambas partes se comprometen a negociar un nuevo Plan de Igualdad en el plazo de un año desde la firma del presente Convenio.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA***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 SEXTA***Compromiso de paliar desgracia*

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/as de la misma, con el propósito de minimizar este hecho.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA***Compromiso con el Medioambiente*

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

Por ello, el personal, a través del comité de empresa, podrá solicitar y obtener la información de carácter medioambiental que sea de interés general.



## DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA

*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 NOVENA:

*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) n.º 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 ponerse inmediatamente en contacto con la empresa de cara a obtener una valoración médica o en caso de existir, comunicárselo 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

<b>G.Profesional Producción MOD</b>	<b>salario 2016</b>	<b>Horas Extras</b>	<b>H.E. quebranto</b>	<b>H.E. quebranto especial</b>
Técnico MOD N1	15.322,23 €	11,47 €	17,79 €	32,93 €
Técnico MOD N2	16.424,17 €	12,71 €	17,79 €	32,93 €
Técnico MOD N3	17.384,43 €	13,21 €	17,79 €	32,93 €
Técnico MOD N4	19.294,47 €	13,94 €	17,79 €	32,93 €
Técnico MOD N5	24.205,57 €	14,36 €	17,79 €	32,93 €
<b>G.Profesional MOI</b>	<b>salario 2016</b>	<b>Horas Extras</b>	<b>H.E. quebranto</b>	<b>H.E. quebranto especial</b>
<b>Sección Cadena de Suministro</b>				
Técnico CdS N1	15.322,23 €	11,47 €	17,79 €	32,93 €
Técnico CdS N2	16.424,17 €	12,71 €	17,79 €	32,93 €
Técnico CdS N3	17.384,43 €	13,21 €	17,79 €	32,93 €
Técnico CdS N4	19.294,47 €	13,94 €	17,79 €	32,93 €
Técnico CdS N5	24.447,35 €	15,17 €	17,79 €	32,93 €



G.Profesional MOI	salario 2016	Horas Extras	H.E. quebranto	H.E. quebranto especial
<b>Sección Mantenimiento</b>				
Técnico Mto N1	17.384,43 €	13,71 €	22,33 €	32,93 €
Técnico Mto N2	21.975,85 €	14,60 €	22,33 €	32,93 €
Técnico Mto N3	23.455,61 €	18,02 €	22,33 €	32,93 €
Técnico Mto N4	24.924,86 €	19,22 €	22,33 €	32,93 €
Técnico Mto N5	26.415,11 €	20,41 €	22,33 €	32,93 €
<b>Pluses</b>				
Plus Turnicidad Día	1,51 €	550,46		
Plus nocturnidad hora	1,76 €			
Plus sábado hora	6,02 €			
Plus domingo hora	6,24 €			
Plus festivo hora	6,24 €			
Formación	8,49 €			
Gastos locomoción	0,22 €	x km		
Plus polivalencia	2% del SBA			
Plus mantenimiento	325,05 €			
<b>Bolsa de Horas</b>				
Bolsa de horas 5 días	4,87 €	x hora		
Bolsa de horas 3 o 4 días	5,95 €	x hora		
Bolsa de horas 2días	7,03 €	x hora		
Bolsa de horas 24 horas	H.E €	x hora		
<b>Ayuda Escolar</b>				
Natalidad	54,89 €			
Preescolar Infantil (2 A 6 Años)	45,63 €			
Educación Primaria (6 A 11 Años)	58,74 €			
Educación Secundaria ( 11 a 16 Años)	123,99 €			
Bachillerato o Ciclo De Grado Medio (16 A 18 Años)	182,73 €			
Ciclo De Grado Superior (18 Años y +)	293,69 €			
Universidad	450,18 €			
Ayuda desplazamiento	163,14€			

ANEXO II: TURNOS DE DESCANSO DIARIO

TURNO MAÑANA

HORARIO		08:00 h - 09:00 h	09:00 h - 10:00 h	10:00 h - 11:00 h	11:00 h - 12:00 h
<b>LÍNEA 1</b>					
Hornero	09:00 h - 09:20 h		■		
Amasador	09:30 h - 09:50 h		■		
Laminador	09:30 h - 09:50 h		■		
Formado	09:30 h - 09:50 h		■		
Ayte. Empaquetado	10:15 h - 10:35 h			■	
Resto Empaquetado	10:45 h - 11:05 h			■	
<b>LÍNEA 2</b>					
Hornero	09:40 h - 10:00 h		■		
Amasador	08:40 h - 09:00 h	■			
Laminador	08:55 h - 09:15 h	■			
Formado y enrollado	09:15 h - 09:35 h	■			
Ayte. Empaquetado	11:00 h - 11:20 h			■	
Resto Empaquetado	11:30 h - 11:50 h			■	
<b>LÍNEA 3</b>					
Hornero					
Amasadores					
Personal boleado	09:15 h - 09:35 h		■		
Círculo e inyectora			■		
Ayte. Empaquetado					
Resto Empaquetado					
<b>LÍNEA 4</b>					
Hornero	09:00 h - 09:20 h		■		
Batidor	09:30 h - 09:50 h		■		
Colocación capsulas	09:30 h - 09:50 h		■		
Curva Inyectados	10:55 h - 11:15 h			■	
Ayte. Empaquetado	10:30 h - 10:50 h			■	
Resto Empaquetado	11:00 h - 11:20 h			■	
<b>LÍNEA 5</b>					
Hornero	09:00 h - 09:20 h		■		
Batidor	08:35 h - 08:55 h	■			
Dosificado	08:35 h - 08:55 h	■			
Gelatina	09:20 h - 09:40 h		■		
Ayte. Empaquetado	10:40 h - 11:00 h			■	
Resto Empaquetado	11:15 h - 11:35 h			■	



TURNO TARDE

HORARIO		16:00 h - 17:00 h	17:00 h - 18:00 h	18:00 h - 19:00 h	19:00 h - 20:00 h
<b>LINEA 1</b>					
Hornero	17:00 h - 17:20 h		■		
Amasador	17:30 h - 17:50 h		■		
Laminador	17:30 h - 17:50 h		■		
Formado	17:30 h - 17:50 h		■		
Ayte. Empaquetado	18:15 h - 18:35 h			■	
Resto Empaquetado	18:45 h - 19:05 h				■
<b>LINEA 2</b>					
Hornero	17:40 h - 18:00 h		■		
Amasador	16:40 h - 17:00 h	■			
Laminador	16:55 h - 17:15 h	■			
Formado y enrollado	17:15 h - 17:35 h	■			
Ayte. Empaquetado	19:00 h - 19:20 h				■
Resto Empaquetado	19:30 h - 19:50 h				■
<b>LINEA 3</b>					
Hornero					
Amasadores					
Personal boleado	07:15 h - 07:35 h		■		
Círculo e inyectora					
Ayte. Empaquetado					
Resto Empaquetado					
<b>LINEA 4</b>					
Hornero	17:00 h - 17:20 h		■		
Batidor	17:30 h - 17:50 h		■		
Colocación capsulas	17:30 h - 17:50 h		■		
Curva Inyectados	18:55 h - 19:15 h			■	
Ayte. Empaquetado	18:30 h - 18:50 h			■	
Resto Empaquetado	19:00 h - 19:20 h				■
<b>LINEA 5</b>					
Hornero	17:00 h - 17:20 h		■		
Batidor	16:35 h - 16:55 h	■			
Dosificado	16:35 h - 16:55 h	■			
Gelatina	17:20 h - 17:40 h		■		
Ayte. Empaquetado	18:40 h - 19:00 h			■	
Resto Empaquetado	19:15 h - 19:35 h				■

TURNO NOCHE

HORARIO		00:00 h - 01:00 h	01:00 h - 02:00 h	02:00 h - 03:00 h	03:00 h - 04:00 h
<b>LINEA 1</b>					
Hornero	01:00 h - 01:20 h		■		
Amasador	01:30 h - 01:50 h		■		
Laminador	01:30 h - 01:50 h		■		
Formado	01:30 h - 01:50 h		■		
Ayte. Empaquetado	02:15 h - 02:35 h			■	
Resto Empaquetado	02:45 h - 03:05 h				■
<b>LINEA 2</b>					
Hornero	01:40 h - 02:00 h		■		
Amasador	00:40 h - 01:00 h	■			
Laminador	00:55 h - 01:15 h	■			
Formado y enrollado	01:15 h - 01:35 h	■			
Ayte. Empaquetado	03:00 h - 03:20 h				■
Resto Empaquetado	03:30 h - 03:50 h				■
<b>LINEA 3</b>					
Hornero					
Amasadores					
Personal boleado	01:15 h - 01:35 h		■		
Círculo e inyectora					
Ayte. Empaquetado					
Resto Empaquetado					
<b>LINEA 4</b>					
Hornero	01:00 h - 01:20 h		■		
Batidor	01:30 h - 01:50 h		■		
Colocación capsulas	01:30 h - 01:50 h		■		
Curva Inyectados	02:55 h - 03:15 h			■	
Ayte. Empaquetado	02:30 h - 02:50 h			■	
Resto Empaquetado	03:00 h - 03:20 h				■
<b>LINEA 5</b>					
Hornero	01:00 h - 01:20 h		■		
Batidor	00:35 h - 00:55 h	■			
Dosificado	00:35 h - 00:55 h	■			
Gelatina	01:20 h - 01:40 h		■		
Ayte. Empaquetado	02:40 h - 03:00 h			■	
Resto Empaquetado	03:15 h - 03:35 h				■

**ANEXO III: TURNOS DE ARRANQUE, ORIENTATIVOS****Línea 1:**

Amasador, hora de entrada 4 horas antes.  
Hornero, hora de entrada, 4 horas antes.  
Laminador, hora de entrada 4 horas antes.  
Responsable de empaquetado, hora de entrada 1 hora antes.  
Formado, 2 horas antes.

**Línea 2:**

Amasador, hora de entrada 4 horas antes.  
Hornero, hora de entrada, 4 horas antes.  
Laminador, hora de entrada 3 horas antes.  
Responsable de empaquetado, hora de entrada 1 hora antes.  
Formado 3 horas antes.

**Línea 4:**

Batidor, hora de entrada, 4 horas antes.  
Hornero, hora de entrada, 4 horas antes.  
Responsable de empaquetado, hora de entrada, 1 hora antes.

**Línea 5:**

Batidor, hora de entrada, 5 horas antes.  
Dosificador, hora de entrada 5 horas antes.  
Hornero, hora de entrada, 5 horas antes.  
Responsable de empaquetado 1 hora antes.

**ANEXO IV: VESTUARIO LABORAL**

Se anexa el vestuario definido para el 2016 sujeto a modificaciones en años posteriores en virtud de cambios en las normas de Buenas Practicas de Fabricación e Higiene, Seguridad Alimentaria o normas de Prevención de Riesgos Laborales.

**Grupo Profesional MOD**

2 Pantalones azulina  
4 camisetas de manga larga azulina,  
1 sudadera  
1 forro polar  
2 cofias.  
1 Tapacuellos en zonas de bajas temperaturas.  
1 Camiseta térmica (Máquina de cajas)  
1 Pantalón térmico (Máquina de cajas)

**Grupo Profesional MOI**

Mantenimiento:  
3 pantalones azul marino  
4 camisetas de manga larga.  
1 anorak cada dos años  
1 forro polar  
2 cofias azules

**Logística y MMPP**

2 Pantalones con reflectante  
1 Pantalón acolchado para invierno  
4 Camisetas de manga larga



1 sudadera polar  
1 anorak cada dos años.  
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  
1 anorak cada dos años  
2 cofias

**Oficinas**

1 bata blanca  
2 cofias

## ANEXO V: TABLAS SALARIALES PERSONAL DE ESTRUCTURA

Año 2016 NIVEL	A	B	C	D
I			13.199,22	
II			14.715,01	
III			14.854,73	
IV			15.533,41	
V	15.771,69	16.007,48	16.242,02	16.452,86
VI	16.454,10	16.664,94	16.875,78	17.251,29
VII	17.252,54	17.629,30	18.003,57	18.588,67
VIII	18.589,92	19.175,03	19.760,13	21.047,61
IX	21.046,36	22.333,84	23.620,08	25.987,94
X	24.283,60	26.533,03	28.783,62	31.600,36
XI	31.599,20	34.418,27	37.236,17	40.959,21
XII	40.960,37	44.683,40	48.406,44	53.247,78
XIII	53.250,11	58.090,29	62.931,63	69.845,34
XIV	69.845,75	72.666,34	75.486,94	78.299,63

## ANEXO VI: PLAN DE IGUALDAD

<b>PLAN DE IGUALDAD EL ESPINAR</b>		
<b>MEDIDA DE IGUALDAD</b>	<b>PLAN DE ACCIÓN</b>	<b>INDICADOR SEGUIMIENTO</b>
<b>SELECCIÓN</b>		
<b>1. Fomentar en los procesos y mecanismos de selección, la igualdad de condiciones y llevar a cabo medidas de acción positiva en relación al sexo menos representado, con el objeto de buscar el equilibrio del número de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.</b>	Análisis de los puestos con el objetivo de incrementar la presencia femenina en aquellas áreas y departamentos cuyos porcentajes son menores.	Nº mujeres de nueva incorporación en la planta /Nº nuevas incorporaciones totales



<b>PLAN DE IGUALDAD EL ESPINAR</b>		
<b>MEDIDA DE IGUALDAD</b>	<b>PLAN DE ACCIÓN</b>	<b>INDICADOR SEGUIMIENTO</b>
<b>SELECCIÓN</b>		
<b>2. Uso de los impresos de solicitud y entrevistas de selección sin preguntas sobre la vida privada de los/as candidatos/as</b>	Uso de formularios y solicitudes de empleo conforme a principios de Igualdad	Informes de entrevistas/entrevistas realizadas
<b>3. Publicitar cada oferta de empleo utilizando lenguaje no sexista</b>	Publicación de ofertas haciendo omitiendo referencias explícitas a que el puesto sea uno de los 2 sexos.	Ofertas publicadas con estos requisitos/Ofertas totales publicadas en %
<b>4. Formar y sensibilizar al personal responsable de contratación para favorecer la objetividad en criterios de selección</b>	Sesiones de trabajo en grupo con aquellas personas implicadas en la selección moderadas por una experta/o en Igualdad para reflexionar sobre los principios de nuestras prácticas de recursos humanos en este sentido	Nº personas formadas/nº colaboradores implicados en la selección
<b>PROMOCIÓN Y ASCENSO</b>		
<b>1. Hacer público mediante Comunicados Internos en los tabloneros de anuncios las posibilidades de promoción existentes, con criterios objetivos</b>	CI´s publicados y entregados a la Comisión de Seguimiento sobre posibles promociones en los que aparecen los requisitos a cumplir que corresponden con la DPT vacante, y especificando los criterios tenidos en cuenta para acceder a esas vacantes	CI´s publicados e informados de promociones/nº promociones
<b>2. Priorizar en las promociones, en igualdad de condiciones y méritos, al sexo menos representado en el nivel profesional vacante de que se trate, al objeto de buscar el equilibrio del número de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa</b>	Informe decisorio de contratación tras finalizar el proceso de selección que refleje que si hay igualdad de condiciones y méritos, y el sexo menos representado en el nivel profesional vacante es mujer, la promoción ha sido para una mujer o viceversa	Nº mujeres promocionadas en departamentos de menor presencia femenina/Nº mujeres en estos departamentos
<b>3. Asegurar la promoción profesional objetiva a puestos de trabajo y desvincular el criterio de antigüedad a las promociones</b>	Llevar a cabo la evaluación del desempeño de todos los colaboradores/as, teniendo identificadas con el resultado de ésta, las mujeres promocionables, formándolas para que cuando surja la necesidad, puedan optar a los puestos vacantes. Aplicación del sistema de evaluación del desempeño.	Nº colaboradores promocionables/nº colaboradores evaluados



<b>PLAN DE IGUALDAD EL ESPINAR</b>		
<b>MEDIDA DE IGUALDAD</b>	<b>PLAN DE ACCIÓN</b>	<b>INDICADOR SEGUIMIENTO</b>
<b>FORMACIÓN</b>		
<b>1. Garantizar anualmente el cumplimiento del plan de formación en el puesto que asegure la participación equilibrada de hombres y mujeres mediante cuotas de participación</b>	Publicación de las acciones formativas en el tablón de anuncios con mensajes que animen la participación de mujeres a través de sus mandos intermedios	Nº mujeres formadas/nº total colaboradores formados
<b>2. Solicitar periódicamente información a colaboradores/as sobre necesidades formativas</b>	Asegurar el cumplimiento del procedimiento de formación que especifica cómo se recogen las necesidades formativas, por parte de los mandos intermedios de la planta y de los colaboradores/as con el visto bueno del Director de Negocio, y del Director RRHH	Nº acciones formativas consensuadas/nº acciones del plan
<b>3. Facilidades para acudir a la formación</b>	Como primera opción, se impartirán las acciones formativas dentro de la jornada laboral, aunque si esto no fuera posible, la empresa arbitraré otras medidas, siempre facilitando el acceso de las mujeres a la formación mediante formación dentro de jornada	Nº de formaciones realizadas dentro de jornada/nº total de formaciones realizadas
<b>CONCILIACIÓN</b>		
<b>1. Informar sobre permisos y excedencias existentes en la normativa laboral</b>	Informará a toda la plantilla a través del tablón de anuncios de los cambios en relación a reducciones de jornada y excedencias por cuidado de personas, permisos, etc...	Acceso a la información a todos los colaboradores
<b>COMUNICACIÓN</b>		
<b>1. Protocolo de comportamientos no tolerados que prevenga, proteja y sancione conductas de acoso moral, sexual y cualquier comportamiento que atente contra la dignidad personal</b>	Protección de los derechos de las personas, promover los valores de respeto entre los colaboradores, así como contribuir a la creación de un clima laboral cordial	Elaboración protocolo y comunicado (pondera 50% cada uno)
<b>2. Establecer un canal de información y comunicación sobre el Plan</b>	Participación de todos los colaboradores a través de la comunicación con la comisión de igualdad habilitando vías para que puedan expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan, así mismo, se informará sobre su estado y de todas aquellas medidas que favorezcan la igualdad y conciliación	Nº sugerencias gestionadas/Nº sugerencias recibidas
<b>3. Facilitar beneficios sociales y medidas de conciliación</b>	Comunicar de manera efectiva las medidas de conciliación y beneficios sociales que existen a disposición de los colaboradores, mediante comunicados internos con una redacción y un lenguaje no sexista.	CI publicados en materia de conciliación y beneficios sociales