BOP

Boletín Oficial de la Provincia de Palencia

Núm. 41

Año CXXXVII

Se publica los lunes, miércoles y viernes

Depósito Legal P-1-1958

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Sumario

ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO:

MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

Secretaría de Estado de Energía:

DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA ENERGÉTICA Y MINAS:

Resolución por la que se otorga a Planta FV 122, S.L. autorización administrativa previa para la instalación fotovoltaica Scorpius Solar de 82,639 MW de potencia instalada y 84,99 MW de potencia pico y sus infraestructuras de evacuación, en los términos municipales de Herrera de Pisuerga y Páramo de Boedo, en la provincia de Palencia. 3

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA:

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de Palencia:

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO:

Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa SIRO AGUILAR. SLU 8

ADMINISTRACIÓN PROVINCIAL:

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE PALENCIA

Servicio de Asistencia y Cooperación Municipal:

Revisión y actualización de la Carta de Servicios del Servicio de Asistencia a Municipios 43

ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL:

AYUNTAMIENTOS:

Palencia.

INTERVENCIÓN:

Aprobación definitiva de expediente de modificación de la Plantilla Presupuestaria 1-2023 44

Aprobación inicial de expediente de modificación de la Plantilla Presupuestaria 2-2023 para su adaptación a la RPT del año 2023 45

Aprobación inicial de expediente de modificación de la Plantilla Presupuestaria 3-2023 para su adaptación a la RPT del año 2023 46

Ayuela.

Cuenta General ejercicio 2022 47

Barruelo de Santullán.

Licitación para la adjudicación del contrato de concesión del servicio de Bar de las piscinas municipales 48

Espinosa de Cerrato.

Exposición pública del Presupuesto 2023 49

Cuenta General ejercicio 2022 50

Cifra de población 51

Diputación DE PALENCIA

C/ Burgos, 1. Teléfono 979 715 100

Sumario

Mazariegos.
Cuenta General ejercicio 2022 52

Osorno la Mayor.
Exposición pública del Presupuesto 2023 53
Cuenta General ejercicio 2022 54

Villamuriel de Cerrato.
Nombramiento Agentes de la Policía Local 55

Villasila de Valdavia.
Exposición pública del Presupuesto 2023 56

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Administración General del Estado

MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

SECRETARÍA DE ESTADO DE ENERGÍA

DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA ENERGÉTICA Y MINAS

ANUNCIO

SEE/DGPEM/SGEE/Resolución PFot-244 (AAP)

Resolución de la Dirección General de Política Energética y Minas por la que se otorga a Planta FV 122, S.L. autorización administrativa previa para la instalación fotovoltaica Scorpius Solar de 82,639 MW de potencia instalada y 84,99 MW de potencia pico y sus infraestructuras de evacuación, en los términos municipales de Herrera de Pisuerga y Páramo de Boedo, en la provincia de Palencia.

Planta FV 122, S.L., en adelante, Planta FV, solicitó, con fecha 28 de octubre de 2020, autorización administrativa previa, autorización administrativa de construcción y declaración, en concreto, de utilidad pública de la instalación fotovoltaica Scorpius Solar y la línea subterránea a 30 kV para evacuación de energía eléctrica.

Con fecha 21 de noviembre de 2021, Planta FV remite subsanación de su solicitud en la que amplía el alcance de la misma a las infraestructuras comunes de evacuación de promotores en el nudo Herrera:

- Subestación SE Promotores 400/132/30 kV (SET HERRERA RENOVABLES 400/132/30 kV), situada en el término municipal de Páramo de Boedo (Palencia) para elevar a 400 kV la tensión de todas las centrales fotovoltaicas previstas.
- Línea Aérea de Alta Tensión de 400 kV, situada en el término municipal de Páramo de Boedo (Palencia), que interconecta la SE Promotores hasta la SET Herrera 400 kV, propiedad de Red Eléctrica de España, S.A.U.

El expediente fue incoado en el Área de Industria y Energía de la Subdelegación del Gobierno en Palencia, y se tramitó de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, e inicialmente, con lo dispuesto en la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental, habiéndose solicitado los correspondientes informes a las distintas administraciones, organismos y empresas de servicio público o de servicios de interés general en la parte que la instalación pueda afectar a bienes y derechos a su cargo.

Asimismo, la petición fue sometida a información pública, de conformidad con lo previsto en el referido Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, y en la citada Ley 21/2013, de 9 de diciembre, con la publicación el 20 de julio de 2021 en el Boletín Oficial del Estado y el 21 de julio de 2021 en el Boletín Oficial de la Provincia de Palencia, no habiéndose recibido alegaciones.

Se han recibido contestaciones de la Delegación de Defensa en Castilla y León y del Ayuntamiento de Páramo de Boedo en las que no se muestra oposición a la autorización de la instalación. Se ha dado traslado a Planta FV de dichas contestaciones, el cual expresa su conformidad con las mismas.

Se han recibido contestaciones de la Dirección General de Carreteras e Infraestructuras de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente de la Junta de Castilla y León, de la Demarcación de Carreteras del Estado en Castilla y León Occidental, de I-DE Redes Eléctricas Inteligentes, S.A.U. y de Red Eléctrica de España, S.A.U. y de la Confederación Hidrográfica del Duero en las que se establecen condicionados técnicos y, en su caso, la necesidad de solicitar autorización ante dichos organismos por la ocupación o el cruzamiento de la instalación con bienes o servicios de sus competencias. Se ha dado traslado a Planta FV de dichas contestaciones, el cual expresa su conformidad con las mismas.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Se ha recibido informe del Servicio Territorial de Industria, Comercio y Economía de la Delegación Territorial de Palencia en el que advierte de la afección de una línea aéreo-subterránea a 30 kV de evacuación de parques eólicos que se tramitan en la zona donde pretende instalarse la FV Scorpius, dicha línea dispone de autorización administrativa previa. Trasladado a Planta FV, éste responde que se ha puesto en contacto con el promotor del parque eólico y que están en vías de resolver la afección. Trasladado dicha respuesta al organismo, no habiéndose recibido contestación alguna en el plazo reglamentario, se entiende la conformidad del mismo en virtud de lo dispuesto en el art 127.4 del referido Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre

Se ha recibido respuesta del Ayuntamiento de Herrera de Pisuerga en el que hace mención a que la planta de generación está próxima al núcleo urbano, y se subdivide la instalación, con una gran dispersión. Asimismo, manifiesta disconformidad con el emplazamiento de la subestación 400/132/300 kV y la línea a 400 kV, en las que se alega una serie de consideraciones ambientales y paisajísticas. Trasladado dicho informe a Planta FV, éste responde que los promotores se comprometen a instalar una pantalla vegetal, perimetral al vallado de la citada subestación, así como estudiar el soterramiento de parte de la línea. Con respecto a la planta de generación, refleja que se ha intentado concentrar las parcelas afectadas y que presenta acuerdos con todos los propietarios. Se da traslado al Ayuntamiento que establece la necesidad de presentar un proyecto paisajístico y la presentación de un proyecto para soterrar la línea. Planta Solar FV acepta el condicionado establecido por el citado Ayuntamiento.

Se ha recibido respuesta de la Dirección General de Calidad y Sostenibilidad Ambiental de la Junta de Castilla y León, en el que se remite informe del Servicio Territorial de Medio Ambiente de Palencia, que establece condicionado y recomendaciones ambientales. Se da traslado a Planta Solar FV. Respecto a las consideraciones en materia de medio ambiente, han sido tenidas en cuenta en el Informe de Determinación de Afección Ambiental emitido en virtud del Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania, estableciendo en el mismo las condiciones y medidas adicionales que deben ser tenidas en cuenta por parte del promotor para el proyecto tal y como se expone más adelante.

No se ha recibido contestación de la Dirección General de Energía y Minas de la Junta de Castilla y León, de la Dirección General de Transportes de la Junta de Castilla y León, de Telefónica de España S.A., de Viesgo Distribución Eléctrica, S.L. ni de I-de Redes Inteligentes, S.A.U. Se entiende la conformidad de los mismos en virtud de lo dispuesto en el artículo 127.2 del referido Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre.

El Área de Industria y Energía de la Delegación del Gobierno en Palencia emitió informe en fecha 21 de diciembre de 2021. Posteriormente emitió comunicaciones complementarias de fechas 7 de febrero de 2022 y 28 de febrero de 2022.

Asimismo, se remitieron separatas del proyecto y del estudio de impacto ambiental acompañadas de solicitudes de informe en relación con lo establecido en la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental.

Con fecha 30 de marzo de 2022 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania.

Durante la tramitación del procedimiento iniciado de autorización administrativa previa y de construcción y declaración, en concreto, de utilidad pública, en fecha 1 de abril de 2022 Planta FV, solicitó el procedimiento de determinación de afección ambiental para el proyecto de energías renovables “planta solar fotovoltaica Scorpius Solar de 84,99 MWp y su infraestructura de evacuación a 30 kV”, en virtud de la disposición transitoria tercera del Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo.

Mediante Resolución de fecha 11 de julio de 2022 de la Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico se formula el Informe de Determinación de Afección Ambiental (en adelante, IDAA), concretado mediante Resolución de fecha 11 de julio de 2022, en el sentido de que el proyecto puede continuar con la correspondiente tramitación del procedimiento de autorización al no apreciarse efectos adversos significativos sobre el medio ambiente que requieran su sometimiento a procedimiento de evaluación ambiental, siempre que se cumplan las medidas preventivas, correctoras y compensatorias establecidas en la citada resolución de IDAA.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Asimismo, con fecha 18 de julio de 2022, la Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico emitió Resolución de terminación del procedimiento de evaluación de impacto ambiental del proyecto "PLANTA FOTOVOLTAICA SCORPIUS SOLAR' DE 84,99 MWP, EN LA PROVINCIA DE PALENCIA", por desaparición sobrevenida del objeto, al haber sido dictado informe de determinación de afección ambiental en el sentido de que el proyecto continúe con la correspondiente tramitación del procedimiento de autorización al no apreciarse efectos adversos significativos en el medio ambiente.

De acuerdo con lo establecido en el citado IDAA serán de aplicación al proyecto las condiciones generales establecidas en relación a las medidas preventivas, correctoras y compensatorias del estudio de impacto ambiental, las aceptadas tras el trámite de información pública, las contenidas en la información complementaria, así como las condiciones establecidas en la IDAA.

El IDAA establece que, cada una de las medidas establecidas en el estudio de impacto ambiental y en el IDAA, deberán estar definidas y presupuestadas por el promotor en el proyecto o en una adenda al mismo, previamente a la aprobación del mismo. Por ello se ha solicitado a Planta FV que aporte la citada documentación, como requisito previo a emitirse la presente autorización.

Finalmente, el IDAA establece los condicionantes específicos que se tendrán en cuenta en las sucesivas fases de autorización del proyecto, en su caso y en todo caso, antes de otorgar una autorización de explotación.

La infraestructura de evacuación de energía eléctrica conjunta conectará la planta con la red de transporte, en la subestación Herrera 400 kV, propiedad de Red Eléctrica de España, S.A.U.

Red Eléctrica de España, S.A.U. emitió, en fecha 17 de septiembre de 2019, permiso de acceso a la red de transporte. Asimismo, con fecha 1 de julio de 2020 y posteriormente actualizado con fecha 27 de enero de 2021, emitió el Informe de Cumplimiento de Condiciones Técnicas de Conexión (ICCTC) y el Informe de Verificación de las Condiciones Técnicas de Conexión (IVCTC). Red Eléctrica emitió nueva actualización de los permisos de acceso y conexión en fecha 3 de junio de 2021, relativos a la solicitud para la conexión en una nueva posición en la subestación Herrera 400 kV de la central solar fotovoltaica, entre otras instalaciones de generación renovable.

La nueva posición de la red de transporte en la Subestación Herrera 400 kV está incluida de forma expresa en la planificación vigente, "Plan de Desarrollo de la Red de Transporte de Energía Eléctrica 2021-2026", aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 22 de marzo de 2022 («Boletín Oficial del Estado» núm. 93, de 19 de abril de 2022). La citada actuación se articula de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional cuarta del Real Decreto Ley 15/2018, de 5 de octubre, de medidas urgentes para la transición energética y la protección de consumidores, estando incluida en la planificación vigente.

La instalación fotovoltaica se conecta mediante varias líneas a 30 kV con la subestación denominada Herrera Renovables de 400/132/30 kV, común a varias instalaciones. Estas instalaciones son compartidas con otras instalaciones solares fotovoltaicas que conectan en el mismo punto de la red de transporte, unas de tramitación autonómica (FV Herrera II, FV Herrera III, FV Baluarte Solar, FV Bombarda Solar, FV Boedo 1, FV Boedo 2, FV Pisoraca 2 y FV Pisoraca) y otras de tramitación estatal: Herrera Solar 1 (SGEE/PFot-409), PFV Herrera III (SGEE/PFot-410), OPDE Herrera (SGEE/PFot-289) y FV Herrera Solar 3-4 (SGEE/PFot-356).

La infraestructura evacuación común es, por tanto:

- La subestación Herrera Renovables de 400/132/30 kV.
- La línea eléctrica a 400 kV entre la subestación Herrera Renovables 400/132/30 kV y la subestación Herrera 400 kV, propiedad de Red Eléctrica de España, S.A.U.

Dichas infraestructuras comunes de evacuación han sido autorizadas mediante Resolución, de 30 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Política Energética y Minas por la que se otorga a Cobra Concesiones, S.L. la autorización administrativa previa para la instalación fotovoltaica PFV Herrera III, de 87,52 MWp y 82,28 MW de potencia instalada, líneas subterráneas a 30 kV, la subestación eléctrica Sotillo 132/30 kV, la línea aéreo subterránea a 132 kV entre SET Sotillo 132/30 kV y SET Promotores Herrera 400/132/30 kV, la subestación eléctrica Promotores Herrera 400/132/30 kV y la línea a 400 kV entre la SET Promotores Herrera 400/132/30 kV y SET Herrera 400kV para evacuación de energía eléctrica, en los términos municipales de Olea de Boedo, Sotobañado y Priorato, Herrera de Pisuerga y Páramo de Boedo, en la provincia de Palencia.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Con fecha 25 de septiembre de 2020, Planta FV firmó con otras entidades un acuerdo para la evacuación conjunta y coordinada de la planta fotovoltaica Scorpius Solar y otras instalaciones de generación eléctrica, en la citada subestación Herrera 400 kV.

El Real Decreto 1183/2020, de 29 de diciembre, de acceso y conexión a las redes de transporte y distribución de energía eléctrica establece en su Disposición transitoria quinta relativa a expedientes de instalaciones eléctricas en tramitación en el momento de la entrada en vigor del real decreto, lo siguiente:

"1. A los efectos de tramitación administrativa de las autorizaciones previstas en el artículo 53 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, la nueva definición de potencia instalada introducida mediante la disposición final tercera uno tendrá efectos para aquellas instalaciones que, habiendo iniciado su tramitación, aún no hayan obtenido la autorización de explotación definitiva.

2. Con carácter general, a los procedimientos de autorización de instalaciones eléctricas iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto, les será de aplicación la nueva definición de potencia instalada. (…)"

A su vez, la Disposición final tercera del Real Decreto 1183/2020, de 29 de diciembre modifica el segundo párrafo del artículo 3 del Real Decreto 413/2014, de 6 de junio, por el que se regula la actividad de producción de energía eléctrica a partir de fuentes de energía renovables, cogeneración y residuos, que queda redactado como sigue:

«En el caso de instalaciones fotovoltaicas, la potencia instalada será la menor de entre las dos siguientes:

a) la suma de las potencias máximas unitarias de los módulos fotovoltaicos que configuran dicha instalación, medidas en condiciones estándar según la norma UNE correspondiente.

b) la potencia máxima del inversor o, en su caso, la suma de las potencias de los inversores que configuran dicha instalación.»

En consecuencia, la nueva potencia instalada de la planta es de 82,639 MW.

Planta FV ha acreditado su capacidad legal, técnica y económico-financiera para la realización del proyecto.

Planta FV suscribió, con fecha 19 de octubre de 2020, declaración responsable que acredita el cumplimiento de la normativa que le es de aplicación, según se establece en el artículo 53.1 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del sector eléctrico.

Se otorgó al promotor el trámite de audiencia previsto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con la propuesta de Resolución de la Dirección General de Política Energética y Minas respecto de la autorización administrativa otorgada, habiendo respondido al mismo con alegaciones.

Con la documentación obrante en el expediente, se elaboró una propuesta de resolución que se remitió a Planta FV para realizar el correspondiente trámite de audiencia. Como respuesta a lo anterior, Planta FV manifestó sus alegaciones a la propuesta de resolución emitida. Asimismo, aportó documentación requerida para definir y presupuestar las medidas establecidas por el IDAA.

La Sala de Supervisión Regulatoria de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC), ha emitido informe en su sesión celebrada el día 22 de diciembre de 2022, complementado con fecha 16 de marzo de 2023.

La Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico reconoce la libre iniciativa empresarial para el ejercicio de las actividades destinadas al suministro de energía eléctrica.

Tomando en consideración los principios de celeridad y economía procesal que debe regir la actividad de la Administración, resulta procedente resolver por medio de un único acto la solicitud del peticionario, relativa a la concesión de autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción del proyecto de la actuación anteriormente mencionada.

Las citadas autorizaciones se van a conceder sin perjuicio de las concesiones y autorizaciones que sean necesarias relativas a la ordenación del territorio y al medio ambiente, y a cualesquiera otras motivadas por disposiciones que resulten aplicables, así como sin perjuicio del resto de autorizaciones y permisos que sean necesarios para la ejecución de la obra.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, esta Dirección General de Política Energética y Minas

RESUELVE

Único. OTORGAR A PLANTA FV 122, S.L. AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA para la instalación fotovoltaica Scorpius Solar de 82,639 MW de potencia instalada y 84,99 MW de potencia pico y sus infraestructuras de evacuación, que seguidamente se detallan con las características y particularidades recogidas en la presente resolución.

Las características principales de esta planta fotovoltaica son las siguientes:

- Tipo de tecnología: Solar fotovoltaica.
- Potencia instalada, según artículo 3 del Real Decreto 413/2014, de 6 de junio: 82,639 MW.
- Potencia total de módulos: 84,99 MW.
- Potencia total de inversores: 82,639 MW.
- Capacidad de acceso, según lo estipulado en los permisos de acceso y conexión, otorgados por Red Eléctrica de España, S.A.U: 70,625 MW. En consecuencia, la potencia máxima que se podrá evacuar será de 70,625 MW.
- Término municipal afectado: Herrera de Pisuerga, en la provincia de Palencia.

Las infraestructuras de evacuación recogidas en el proyecto "Planta Solar Fotovoltaica Scorpius Solar, 84,99 MWp, Herrera de Pisuerga, provincia de Palencia", fechado en junio de 2021, así como en el proyecto "Línea de evacuación de 30 kV Scorpius. TTMM Herrera de Pisuerga y Páramo de Boedo (Palencia)", de marzo de 2021, se componen de:

- Línea eléctrica subterránea a 30 kV, que tiene por objeto interconectar el centro de seccionamiento de la planta fotovoltaica Scorpius Solar con la subestación SET Herrera Renovables 400/132/30 kV, con una longitud total de 3.111 metros y afectando a los términos municipales de Herrera de Pisuerga y Páramo de Boedo, en la provincia de Palencia.

El objeto del proyecto es la construcción de una instalación fotovoltaica para la generación de energía eléctrica y la evacuación de dicha energía a la red.

El peticionario deberá cumplir las condiciones aceptadas durante la tramitación, así como las condiciones impuestas en el citado Informe de Determinación de Afección Ambiental de la Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental, y las que, en su caso, en la Resolución de autorización administrativa de construcción pudieran establecerse.

Asimismo, deberá cumplir las normas técnicas y procedimientos de operación que establezca el Operador del Sistema.

Esta autorización se concede sin perjuicio de las concesiones y autorizaciones que sean necesarias relativas a la ordenación del territorio y al medio ambiente, y a cualesquiera otras motivadas por disposiciones que resulten aplicables, así como sin perjuicio del resto de autorizaciones y permisos que sean necesarios para la ejecución de la obra.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 62.2.i) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, puede interponerse recurso de alzada ante el Secretario de Estado de Energía en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de la notificación de la presente resolución.

Transcurrido dicho plazo sin haberse interpuesto el recurso, la resolución será firme a todos los efectos. Para el cómputo de los plazos por meses habrá de estarse a lo dispuesto en el artículo 30 de la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Madrid, 21 de marzo de 2023.- El Director General, Manuel García Hernández.

885

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenio o Acuerdo: SIRO AGUILAR SL

Expediente: 34/01/0013/2023

Fecha: 27/03/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código: 34100041012011

VISTO el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa SIRO AGUILAR, SLU, Código del Convenio Nº 34100041012011, que fue suscrito por la Comisión Negociadora el día 20-03-2023, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden EYH/813/2022 de la Consejería de Presidencia, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territorial de la Junta de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

ACUERDA

1.- **ORDENAR** la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.- **DISPONER** su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Palencia.

Palencia, 27 de marzo de 2023. - El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Javier de la Torre Antolín.

III Convenio Colectivo
"Siro Aguilar, S.L.U."
2022 – 2025

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Obligatoriedad del Convenio.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación.

Artículo 3. Vigencia del Convenio.

Artículo 4. Mantenimiento de condiciones salariales.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

Artículo 7. Normativa de aplicación subsidiaria.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 8. Organización del trabajo.

Artículo 9. Jornada laboral.

Artículo 10. Descansos.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Artículo 11. Solape.
Artículo 12. Calendario laboral.
Artículo 13. Organización del trabajo a turnos.
Artículo 14. Trabajo en Festivos Especiales.
Artículo 15. Vacaciones.

CAPÍTULO III. GRUPOS PROFESIONALES Y CLASIFICACIÓN
Artículo 16. Grupos profesionales.
Artículo 17. Puestos y niveles de los Grupos Profesionales.
Artículo 18. Descripción de Puestos de Trabajo.
Artículo 19. Promoción y Desempeño Temporal de Puestos.
Artículo 20. Nueva denominación de puestos.

CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES
Artículo 21. Conceptos Salariales.
Artículo 22. Salario Base Diario
Artículo 23. Pagas Extras.
Artículo 24. Complemento Personal.
Artículo 25. Complemento Ad Personam.
Artículo 26. Plus Sábado, Domingo o Plus Festivo.
Artículo 27. Plus arranque de jornada.
Artículo 28. Plus de Nocturnidad.
Artículo 29. Plus desempeño Puestos Nivel Superior.
Artículo 30. Horas Extraordinarias.
Artículo 31. Turnos Especiales.
Artículo 32. Incentivos Anuales.
Artículo 33. Política salarial.

CAPÍTULO V. BENEFICIOS SOCIALES
Artículo 34. Seguro Colectivo de Vida.
Artículo 35. Licencias y Permisos Retribuidos.
Artículo 36. Licencias no retribuidas.
Artículo 37. Maternidad, paternidad, lactancia y guarda legal.
Artículo 38. Ayudas Escolares.
Artículo 39. Formación.
Artículo 40. Complemento por Incapacidad Temporal.

CAPÍTULO VI. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
Artículo 41. Prevención de Riesgos Laborales.
Artículo 42. Comité de Seguridad y Salud.
Artículo 43. Vigilancia de la salud.

CAPÍTULO VII. GARANTÍAS SINDICALES
Artículo 44. Derechos de los Representantes Legales de los Trabajadores.
Artículo 45. Medios.
Artículo 46. Crédito Horario.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Artículo 47. Cuota Sindical.

CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 48. Régimen de sanciones.

Artículo 49. Comunicación a los RLT.

Artículo 50. Faltas Leves.

Artículo 51. Faltas Graves.

Artículo 52. Faltas Muy Graves.

Artículo 53. Sanciones.

Artículo 54. Prescripción de las faltas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

Disposición Adicional Segunda. Plan de Fomento de Estabilidad Laboral.

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

Disposición Adicional Cuarta. Compromiso con el Medio Ambiente.

Disposición Adicional Quinta. Compromiso de paliar el infortunio.

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

Disposición Adicional Séptima. Ganancia de empleo.

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

Disposición Adicional Novena. Seguridad y salud en el trabajo.

Disposición Adicional Décima. Conciliación familiar.

Disposición Adicional Undécima. Promociones.

Disposición Adicional Duodécima. Condiciones especiales de ingreso.

Disposición Adicional Decimotercera. Protocolo de alcoholismo o drogodependencia.

Disposición Adicional Decimocuarta. Adecuación de los anteriores Grupos Profesionales y Niveles a la actual clasificación profesional.

Disposición Derogatoria Única.

Disposición Final Única.

Pacto de Aplicación Limitada

Primera.- Ámbito personal y temporal.

Segundo.- Jornada

Tercero.- Estructura Salarial

Cuarto.- Premio Vinculación

Quinto.- Jubilación.

Sexto.- Prestaciones por Incapacidad Temporal.

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

Octavo.- Licencias retribuidas.

Noveno.- Arranque mantenimiento.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

SIRO AGUILAR S.L.U.

III CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Obligatoriedad del Convenio.

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

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

Artículo 2. Ámbito de Aplicación.

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

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

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

Artículo 3. Vigencia del Convenio.

Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2022 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2025 de manera automática y sin necesidad de denuncia. En el plazo de un mes desde la finalización de la vigencia se constituirá la Comisión Negociadora del Nuevo Convenio. Durante el período de negociación y hasta la firma del nuevo, mantendrán su vigencia las cláusulas normativas del convenio finalizado.

Artículo 4. Mantenimiento de condiciones salariales.

Con efectos del 13 de junio de 2022 aquellas personas trabajadoras cuyo conjunto de conceptos salariales fijos percibidos en aplicación de textos convencionales anteriores superaran, en cómputo anual, el importe de salario bruto anual establecido en las tablas anexas de este convenio (según la nueva clasificación profesional acordada), mantendrán el mismo con las reducciones, límites y excepciones que se establezcan en el artículo 24 del Convenio Colectivo regulador del complemento Ad Personam.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 6. Comisión Paritaria.

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

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

La Comisión se reunirá por petición de cualquiera de las partes que podrá convocarla mediante escrito que hará llegar a la parte contraria con al menos 10 días de antelación a la fecha de la reunión, dicho escrito deberá contener la propuesta de los asuntos a tratar. En caso de que la reunión de la Comisión Paritaria acabase sin acuerdo, se levantará acta que refleje las diferentes posturas y se

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

someterán las discrepancias producidas en su seno a los a los sistemas no judiciales de conflictos establecidos en el III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.

Artículo 7. Normativa de aplicación subsidiaria.

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

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 8. Organización del trabajo.

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

Artículo 9. Jornada laboral.

La duración de la jornada en cómputo anual durante toda la vigencia del Convenio Colectivo será la siguiente:

- 2022: 1.760 horas.
- 2023: 1.776 horas.
- 2024: 1.776 horas.
- 2025: 1.776 horas.

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

a) personal indefinido

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

b) personal eventual: las horas que figuren definidas para su grupo de rotación en el calendario laboral que cada año se fije, entre la fecha de su alta y la de su baja en la Empresa.

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

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

Artículo 10. Descansos.

Se establecen los siguientes descansos:

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

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

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

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

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

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Artículo 11. Solape.

El personal que sea Nivel 2 de CDS, Nivel 4 MOD que ejerza con autonomía y desempeño eficiente y eficaz de al menos 5 de los puestos del Grupo Profesional MOD y que ejerzan funciones de control, organización y supervisión del personal sobre un grupo de trabajo, y Nivel 5 MOI MTO podrán realizar solapes con el objetivo de trasmitir las incidencias del turno.

En el caso de que una persona de MOI Mto no tenga nivel 5, pero realice las funciones de dicho nivel podrá realizar solapes con el objetivo de trasmitir las incidencias del turno, siempre que la compañía así lo requiera.

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

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

Artículo 12. Calendario laboral.

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

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

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

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

Artículo 13. Organización del trabajo a turnos.

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

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

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

Los sistemas de turnos pactados son:

1. De lunes a domingo, con los descansos legalmente establecidos (sistema vigente a la firma del presente convenio).
2. De lunes a domingo, con un día de descanso fijo y otro rotatorio.
3. De lunes a viernes o cinco días a la semana, ya sea a turnos rotativos, turno central partido o fijo de mañana, tarde o noche, con los descansos legalmente establecidos.
4. De lunes a viernes para el personal sujeto al antiguo Convenio de la Avenida de Ronda nº 36. Turno de trabajo de 8 horas en jornadas de mañana, tarde y noche.

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

Las partes pactarán para los sistemas de turnos indicados, sistemas de rotación (mañana – tarde – noche), horarios o secuenciación de la entrada / salida (dentro de un mismo grupo de trabajo, el

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

personal podrá tener diferentes horarios de entrada/salida en función de la secuenciación productiva de los procesos que desarrollen en el centro) distintos a los vigentes a la entrada en vigor del presente convenio.

Se podrá cambiar de un sistema de turno a otro de los pactados e indicados en el presente artículo, preavisando por escrito con 15 días naturales de antelación a la fecha efectiva del cambio a todo el personal implicado, comunicándolo previamente y negociándolo con la RLT la forma de puesta en marcha de los nuevos turnos.

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

Artículo 14. Trabajo en Festivos Especiales.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 15. Vacaciones.

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

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

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

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Las vacaciones se disfrutarán:

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

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

Cabe la posibilidad, con un preaviso de 30 días y la autorización expresa de RR.HH., de poder disfrutar las vacaciones, por semanas completa, fuera de los periodos marchados en los puntos anteriores.

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

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

CAPÍTULO III. GRUPOS PROFESIONALES Y CLASIFICACIÓN

Artículo 16. Grupos profesionales.

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

a) Producción (Mano de Obra Directa, en adelante MOD): engloba todo el personal que ocupe los puestos definidos para la elaboración de los productos que se fabriquen en la Planta en cada momento, así como del orden y limpieza y mantenimiento básico de los equipos de trabajo o áreas productivas.

b) Apoyo Producción (Mano de Obra Indirecta, en adelante MOI): engloba a todo el personal encargado de ejecutar tareas definidas en la planta y no directamente adscritos a la elaboración de los productos que se fabriquen en la misma.

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

1) Sección Mantenimiento. Personal dedicado a las tareas de prevención, mantenimiento y reparación de todo tipo de maquinaria e instalaciones existentes en la planta.

2) Sección de Cadena de Suministro. Personal dedicado a las tareas de carga, descarga, coordinación de las entradas de materias primas y salidas de producto terminado de la planta y abastecimiento a producción.

3) Sección Soporte. Personal dedicado a los procesos de gestión integral de Calidad (Calidad y Medio Ambiente), Recursos Humanos, PRL, Administración, Recepción, Cadena de Suministro (Administración), Aprovisionador, Higiene u otros que, con carácter de estructura de planta, puedan crearse.

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

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

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Artículo 17. Puestos y niveles de los Grupos Profesionales.

A partir del 13 de junio de 2022 se produce una reclasificación de los Grupos Profesionales. En la Disposición Adicional Decimocuarta se establecerá la adecuación de la anterior clasificación profesional a la pactada en el presente convenio colectivo.

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

N1	1er año, Envasado, Paletizado y Punto Limpio
N2	Chocolate, Secos, Maquinista, Secador, Ollas, Corte, Robotero
N3	Formado, Amasador, Laminado, Cocinas, Extrusor, Hornero, APV, Maquinista Todo
N4	Sala de Control y Gestión de Envoltura

En la función de Maquinista se diferenciará entre el desempeño autónomo, eficiente y eficaz de todos los equipos de una línea (Puesto Maquinista N2), o de la totalidad de los equipos de envasado de cada área de negocio (Puesto Maquinista Todo N3).

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

a) Sección Mantenimiento (MTO).

- MOI MTO N5 (Mano de Obra Indirecta Mantenimiento Nivel 5)
- MOI MTO N4 (Mano de Obra Indirecta Mantenimiento Nivel 4)
- MOI MTO N3 (Mano de Obra Indirecta Mantenimiento Nivel 3)
- MOI MTO N2 (Mano de Obra Indirecta Mantenimiento Nivel 2)
- MOI MTO N1 (Mano de Obra Indirecta Mantenimiento Nivel 1)

b) Sección de Cadena de Suministro (CSU).

- MOI CSU N2 (Mano de Obra Indirecta Cadena de Suministro Nivel 2)
- MOI CSU N1 (Mano de Obra Indirecta Cadena de Suministro Nivel 1)

c) Sección Soporte.

- TÉCNICO “xxx” N1.
- TÉCNICO “xxx” N2.
- TÉCNICO “xxx” N3.

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

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

Artículo 18. Descripción de Puestos de Trabajo.

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

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

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

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

La Empresa procederá a revisar periódicamente las DPT a fin de que sean reflejo de los puestos vigentes en la planta, excluyéndose de las revisiones circunstancias coyunturales derivadas de la

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

propia evolución de los procesos o sistemas de trabajo o simples cambios en la instrucción técnica del puesto.

Artículo 19. Promoción y Desempeño Temporal de Puestos.

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

a) Sistema de formación y promoción.

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

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

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

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

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

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

b) Desempeño ocasional de puestos de nivel superior.

Las personas en las que concurran las circunstancias de tiempo de permanencia en la Empresa superior a 12 meses y ostenten nivel 1 de MOD o superior, cualquiera que sea su Grupo Profesional, y desempeñen ocasional e interinamente, un puesto distinto a aquellos que tenga reconocidos percibirán el "Plus de Desempeño de nivel superior" por jornada efectiva de desempeño en base al criterio:

Valor Plus Jornada= ((S.Base Anual Nivel Superior-S.Base Anual Nivel Reconocido))/(Promedio de jornadas laborales del calendario anual)

A los efectos del presente artículo para considerar el periodo mínimo de permanencia se tendrá en cuenta el último periodo de contratación siempre y cuando desde la finalización del último contrato no haya transcurrido un periodo superior a 12 meses.

Los días de desempeño efectivo de cualquier puesto de nivel superior al que ya tenga reconocido la persona, se deducirán del primer período de 6 meses indicado en el apartado anterior en el caso de que se formalice con la persona un acuerdo para la formación y promoción.

c) Nuevas incorporaciones.

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

De cualquier modo, a los efectos de consolidar un puesto que permita su progresión a un nivel superior de Grupo Profesional, será necesario que exista la vacante (la empresa publicará las vacantes de puestos clave), que lleve al menos 12 meses de permanencia en la Empresa y que supere el

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

correspondiente proceso de formación y promoción del punto a), de cuyo primer período de 6 meses se deducirán los días de desempeño efectivo de cualquier puesto de nivel superior a los que ya tenga reconocidos la persona.

Artículo 20. Nueva denominación de puestos.

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

La Empresa asignará las nuevas denominaciones que correspondan a cada persona en función del puesto reconocido.

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

CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES

Artículo 21. Conceptos Salariales.

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

a) Salario Base

b) Pagas Extras

c) Complemento Personal (si así se tiene reconocido a título individual)

Adicionalmente, se crea un concepto fijo que se denomina:

a) Complemento Ad Personam (si así se tiene reconocido a título individual)

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

- razón del trabajo realizado.
- incentivos fijados en el presente convenio.

Artículo 22. Salario Base Diario

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

Artículo 23. Pagas Extras.

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

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

Su abono se efectuará el 15 de julio.

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

Su abono se efectuará en la tercera semana de diciembre.

El valor de cada una de las pagas extras se establece en 32 días de Salario Base y del Complemento Ad Personam, en caso de que la persona trabajadora lo esté percibiendo, y Complemento Personal (si procede).

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

Artículo 24. Complemento Personal.

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

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

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

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Artículo 25. Complemento Ad Personam.

El Complemento Ad Personam lo percibirán aquellas personas trabajadoras que encontrándose de alta en la empresa a fecha 13 de junio de 2022 vengan percibiendo hasta esa fecha conceptos salariales de naturaleza fija que, en su cómputo anual, supere el salario bruto anual correspondiente a su Grupo Profesional de conformidad con las tablas salariales de aplicación desde el 13 de junio de 2022.

La cuantificación del Complemento "Ad Personam" se producirá de la siguiente manera:

a) Grupo Profesional MOD:

- Se calcula la diferencia resultante entre los conceptos salariales de naturaleza fija que, en cómputo anual, vinieran percibiendo las personas trabajadoras y el salario bruto anual de MOD N4 establecido en las tablas salariales de aplicación desde el 13 de junio de 2022.que se anexan.

  * Los conceptos salariales de naturaleza fija a los efectos previstos en este articulo serán:

    > Salario base, en el que está incluida la nocturnidad calculada de conformidad con el art. 27 del II Convenio Colectivo Siro Aguilar, S.L.U, publicado en el BOP de Palencia de 4 de agosto de 2017.

-Se calcula el 10% de la cantidad resultante de la operación anterior.

- El importe del complemento quedará constituido por la diferencia entre el salario bruto anual incluyendo los conceptos salariales de naturaleza fija que, en cómputo anual, vinieran percibiendo las personas trabajadoras y el salario bruto anual establecido en las tablas salariales del presente convenio colectivo para el grupo y nivel en que quede encuadrada cada persona trabajadora desde 13 de junio de 2022, detrayendo el importe resultante de la operación descrita en el punto anterior.

b) Las personas trabajadoras adscritas al Grupo Profesional MOI:

- Se calcula la diferencia resultante entre los conceptos salariales de naturaleza fija que, en cómputo anual, vinieran percibiendo las personas trabajadoras y el salario bruto anual establecido para el nivel del Grupo Profesional MOI en el que sea asignada la persona trabajadora de acuerdo con la nueva clasificación profesional.

  * Los conceptos salariales de naturaleza fija a los efectos previstos en este articulo serán:

    > Salario base, en el que está incluida la nocturnidad calculada de conformidad con el art. 27 del II Convenio Colectivo Siro Aguilar, S.L.U, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Palencia de 4 de agosto de 2017.

- Se calcula el 10% de la cantidad resultante de la operación anterior.

- El importe del complemento quedará constituido por la diferencia entre el salario bruto anual incluyendo los conceptos salariales de naturaleza fija que, en cómputo anual, vinieran percibiendo las personas trabajadoras y el salario bruto anual establecido en las tablas salariales del presente convenio colectivo para el grupo y nivel en que quede encuadrada cada persona trabajadora desde el 13 de junio de 2022, detrayendo el importe resultante de la operación descrita en el punto anterior.

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

El referido complemento se abonará en 14 mensualidades y tendrá la consideración de compensable y no absorbible.

La empresa entregará a cada persona trabajadora la cuantificación concreta del citado complemento ad personam y la determinación del salario anual resultante.

Los conflictos existentes en torno a la aplicación e interpretación del presente artículo 25 del convenio colectivo, previo agotamiento de los trámites que previamente se exijan legal o convencionalmente, serán susceptibles de ser sometidos jurisdiccionalmente a través del proceso de conflicto colectivo en tanto en cuanto se consideren afectados los intereses generales de un grupo genérico de personas trabajadoras o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual.

Artículo 26. Plus Sábado, Domingo o Plus Festivo.

En función del sistema de turnos vigente para cada grupo profesional o grupo de trabajo, la persona que preste sus servicios en sábado, domingo o en alguna de las 14 jornadas reconocidos

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

como Festivos en el calendario laboral vigente y que no coincida con las jornadas sujetas a Turno Especial, tendrá derecho a percibir una compensación adicional por jornada o parte proporcional de trabajo efectivo según se trate de sábado, domingo o de festivo.

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

Concepto	Del 01/01/2022 al 12/06/2022
Plus Sábado	59,78 €
Plus Domingo	65,21 €
Plus Festivo	86,95 €

Concepto	Del 13/06/2022 al 31/12/2025
Plus Sábado	60,97 €
Plus Domingo	66,51 €
Plus Festivo	88,69 €

Artículo 27. Plus arranque de jornada.

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

Artículo 28. Plus de Nocturnidad.

La prestación de servicios en horario de trabajo nocturno se retribuirá al 20% del Salario Base Diario por noche efectiva de trabajo de conformidad con la siguiente fórmula:

Salario Base Diario (según tablas anexas) x 20%

A través de acuerdo individual podrá pactarse entre la Empresa y la persona trabajadora un sistema de compensación económica del trabajo nocturno diferente al establecido anteriormente y que lo sustituya.

Aquellas personas trabajadoras a las que en el cálculo del complemento ad personam se les haya incluido la retribución correspondiente a la nocturnidad no percibirán ninguna cantidad adicional en concepto de nocturnidad, al estar ya retribuida la realización del trabajo nocturno en el complemento ad personam.

Artículo 29. Plus desempeño Puestos Nivel Superior.

Se devengará y percibirá el presente plus en los términos establecidos en el artículo con rúbrica “Promoción y Desempeño Temporal de Puestos de Nivel Superior”. Las cuantías del citado plus por el desempeño del nivel superior aparecen indicadas en el Anexo I del presente convenio.

En el supuesto de que el desempeño temporal sea de un Jefe de Turno de Producción, Mando Intermedio, por parte de un MOD, el cálculo se hará sobre la diferencia entre el salario anual del nivel 11 A de las Tablas de Estructura, correspondiente al Jefe de Turno, y el salario anual del MOD, dividido por las jornadas anuales promedio del calendario vigente.

Artículo 30. Horas Extraordinarias.

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

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

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

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

El valor de la hora extra será el resultante de incrementar el valor de la hora ordinaria según se establezca para cada año con el incremento pactado en tablas.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

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

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

Artículo 31. Turnos Especiales.

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

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

Por trabajo efectivo (2022-2025)	Cuantía
Igual o inferior a 4 horas	225,00€
De más de 4 horas y hasta 8 horas	280,00€
Por más de 8 horas	340,00€

Artículo 32. Incentivos Anuales.

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

a) Porcentaje de absentismo a título individual.

b) Calidad.

c) Indicador de número de accidentes de trabajo con baja.

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

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

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

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

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

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

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

1. Vacaciones
2. Horas sindicales.
3. Situaciones de Maternidad y Lactancia, Permiso de Paternidad, Prestación por Riesgo durante el embarazo.
4. Apartados a), b) c) y h) de Licencias retribuidas.
5. Elecciones sindicales y legislativas.
6. Incapacidades Temporales derivadas de Contingencia Profesional.
7. Horas de ausencia al trabajo por fuerza mayor.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

8. Descanso compensado.

9. Cambios de turnos entre trabajadores.

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

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

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

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

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

Criterio:

Número de accidentes	% Consecución Incentivo
Por debajo o igual del objetivo	100%
Por encima del objetivo	0%

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

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

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

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

Incentivo	2022-2025
Absentismo individual	1.000 €
Calidad	75 €
Número de accidentes	75 €
Total	**1.150 €**

Artículo 33. Política salarial.

Los salarios aplicables desde el 01 de enero de 2022 hasta el 12 de junio de 2022 serán los establecidos en el "Anexo I.A - Tablas Salariales".

Los salarios aplicables desde el 13 de junio de 2022 hasta la finalización de la vigencia del convenio colectivo el 31 de diciembre de 2025 y en tanto que no sea sustituido por otro, serán los establecidos en las tablas salariales del "Anexo I.B - Tablas Salariales" y cuyo importe representan en su conjunto un incremento del 2% respecto de las tablas salariales vigentes a 12 de junio de 2022 aplicado a los conceptos salariales que no tuvieran establecido un valor fijo para cada año de vigencia o hayan sido excluidos expresamente de los incrementos anuales del presente convenio, todo ello, de conformidad con el Plan de Competitividad firmado en fecha 13 de junio de 2022.

CAPÍTULO V. BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 34. Seguro Colectivo de Vida.

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

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

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Artículo 35. Licencias y Permisos Retribuidos.

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

a) 15 días naturales por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho y tres días más a cargo del colaborador/a. A mayores la empresa abonará la cantidad de 100€ por cada matrimonio.

b) 4 días naturales por nacimiento o adopción de cada hijo/a contados desde el día del hecho causante.

c) 4 días naturales por fallecimiento o enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización, de primer grado (padres, hijos del trabajador o del cónyuge) y segundo grado (hermanos, abuelos nietos del trabajador o del cónyuge), ampliable a 2 días más si existiera desplazamiento de más de 75 km del centro de trabajo.

d) 2 días naturales por fallecimiento o enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización de tercer grado del colaborador/a o de su cónyuge, ampliable a 2 días más si existiera desplazamiento de más de 75 km del centro de trabajo.

e) 1 día natural por traslado de domicilio habitual.

f) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público (por ejemplo: sufragio universal o miembro de mesa electoral).

g) El personal tendrán derecho a disfrutar de los permisos necesarios para que puedan concurrir a exámenes en la jornada de celebración de éstos, siempre que los estudios correspondientes se cursen con regularidad para la obtención de un título académico o profesional oficial así reconocido por el Ministerio de Educación.

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

También cabe la posibilidad, de disponer de un máximo de 10 días anuales para la realización de todos los exámenes del año. Cada justificante de examen dará derecho a un permiso máximo de 2 días. La persona podrá elegir previamente entre una opción o la otra. En el caso de optar por la segunda opción, deberá preavisar por escrito con al menos una semana de antelación. El derecho al disfrute de este permiso se tiene que ejercer en los días previos al examen.

h) 2 días de Asuntos Propios, que deberán solicitarse con 7 días naturales de antelación y la Empresa los concederá en orden de petición y sin que puedan coincidir en el disfrute más de dos personas en la misma jornada, y turno.

i) El tiempo indispensable, el que sea y justificado, para consultas médicas a la Seguridad Social u otras. Si la persona se encuentra trabajando de noche podrá salir 2 horas antes de su puesto de trabajo, y 4 horas antes si se tuviera que realizar un análisis de sangre. Si la asistencia es en Palencia ciudad, Cervera o Reinosa o a una distancia superior a 45 km, sería 1 día.

j) Un día por consultas médicas fuera de la provincia o Palencia ciudad para padres, hijos, cónyuge y hermanos; en el caso de hermanos se concede si no tuvieren otras personas que pudieran hacerlo y si se justifica la necesidad de acompañamiento.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

l) 2 días naturales por traslado inicial y por una única vez a centros asistenciales de familiares de primer grado, ampliado 2 días si existiera desplazamiento de al menos 75 km, teniendo como referencia en todo caso el centro de trabajo.

ll) 1 único día para acudir al centro examinador para la realización del examen teórico o práctico, exclusivamente a uno de los dos exámenes, de obtención del permiso de conducción clase “B”.

m) 1 día natural, el de la ceremonia, por matrimonio de hijos, hermanos, padres, cuñados y suegros.

Deberán comunicarse con al menos 7 días naturales de antelación, al departamento de RRHH, salvo en el caso de visita médica de Urgencias donde deberá informarse por teléfono a la Empresa a la mayor brevedad posible.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

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

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

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

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

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

Artículo 36. Licencias no retribuidas.

Se establecen adicionalmente las siguientes licencias no retribuidas:

a) En caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho inscrita, el cónyuge o pareja supérstite con hijos menores de edad o familiares discapacitados que necesiten asistencia para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos tendrá derecho a una excedencia de dos meses, con reserva del puesto de trabajo, que se hará efectivo a la finalización del permiso retribuido establecido al efecto en el artículo anterior o de los días adicionales de vacaciones si la persona ha optado por dicha fórmula del artículo anterior.

b) El personal con al menos, un año de antigüedad en la Empresa tendrá derecho a disfrutar de una excedencia de cuatro hasta veinticuatro meses con reserva del puesto de trabajo, por cuidado de pariente enfermo hasta el segundo grado que no realice actividad retribuida y necesite asistencia para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

c) Según se recoge en el vigente Plan de Igualdad de la planta, el personal víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia con reserva de puesto de trabajo de hasta 1 año.

El personal que desee acogerse a alguna de las excedencias del presente artículo, así como para las contempladas en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, deberá solicitarlo a la Empresa por escrito con un preaviso de 15 días a la fecha de inicio prevista excepto para la del apartado a) especificando en el mismo la causa que lo motiva si así lo establece la legislación de aplicación. La Empresa confirmará la misma en el caso de cumplirse los requisitos establecidos en este artículo, en un plazo no superior a 7 días desde la recepción de la solicitud.

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

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

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

Adicionalmente, el personal podrá disponer de 1 día con carácter de licencia no retribuida y no recuperable, por motivos personales, que deberá ser preavisado con al menos siete días naturales de antelación, y sin que puedan coincidir en el disfrute, más de dos personas de un mismo grupo de trabajo en la misma jornada y turno.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Artículo 37. Maternidad, paternidad, lactancia y guarda legal.

El permiso de lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores. La empresa con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, pondrá a disposición del personal, la posibilidad de optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en un máximo de 15 días naturales, uniéndolo en su caso al periodo de baja por maternidad o paternidad. Si la persona optase por el disfrute de este permiso deberá comunicarlo a la Empresa con quince días de antelación a la fecha de su disfrute. Si dos personas trabajadoras de la Empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, debiendo comunicarlo por escrito. Cuando el periodo durante el que se tenga derecho a disfrutar de la hora de lactancia resulte inferior, el número de días de permiso acumulable disminuirá en la misma proporción.

En el supuesto de que la persona hubiera ejercitado el derecho que se reconoce en el párrafo anterior y posteriormente, dentro de los nueve meses siguientes al parto, hiciera uso del derecho de excedencia regulado en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, de la liquidación salarial que hubiera que practicarle, se le deducirían los devengos correspondientes a los 15 días disfrutados.

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

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

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

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

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

a) la concreción horaria se ajustará al sistema de rotación de turnos que le sea de aplicación a la persona.

b) si la solicitud de concreción horaria de la persona, supusiese la coincidencia horaria de más del 25% de personal en los que concurran puesto, nivel y turno (y estén disfrutando de otras reducciones amparadas por el presente artículo), se entenderá que concurre causa productiva y organizativa suficiente para que la empresa pueda limitar el ejercicio simultaneo de este derecho.

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

Artículo 38. Ayudas Escolares.

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

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

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

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

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

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

Las cantidades reflejadas en este artículo serán abonadas en el mes de noviembre, una vez que el interesado\a acredite la formalización de la matrícula correspondiente.

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

Artículo 39. Formación.

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

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

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

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

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

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

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

Las jornadas formativas podrán convocarse indistintamente:

a) En los días sin turno asignado, por una duración mínima de 3 horas y máxima de 8 horas.

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

Artículo 40. Complemento por Incapacidad Temporal.

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

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

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

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

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

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

(Horas Absentismo de E.Común)/(Horas Planificadas) x 100>3,50%

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

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

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

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

CAPÍTULO VI. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 41. Prevención de Riesgos Laborales.

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

La acción preventiva estará fundamentada en los siguientes puntos:

a) Los riesgos para la salud de la persona se prevendrán evitando su generación con la eliminación del facto riesgo en sí mismo inicialmente identificado.

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

c) Cuando haya incorporaciones de personas procedentes de Empresas de Trabajo Temporal, la Dirección informará a los RLT de los puestos que ocupen estas personas.

d) La Empresa, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, adoptará las medidas adecuadas para que las personas reciban

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

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

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

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

Artículo 42. Comité de Seguridad y Salud.

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

Artículo 43. Vigilancia de la salud.

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

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

CAPÍTULO VII. GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 44. Derechos de los Representantes Legales de los Trabajadores.

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

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

Se establece que, superando la cantidad de 150 trabajadores en plantilla, los sindicatos representados en el comité de empresa podrán constituir secciones sindicales. Los sindicatos comunicarán, por escrito, la constitución de la sección sindical y el nombramiento del delegado sindical correspondiente conforme la LOLS que gozará del mismo crédito horario y en los mismos términos que los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 45. Medios.

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

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

Artículo 46. Crédito Horario.

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

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

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Artículo 47. Cuota Sindical.

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

CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 48. Régimen de sanciones.

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

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

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

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

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

Artículo 49. Comunicación a los RLT.

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

Artículo 50. Faltas Leves.

Se considerarán como faltas leves:

a) Una falta de puntualidad cometida en un periodo de treinta días laborables continuados. Se considera falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada laboral por más de 5 minutos o el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización.

b) La no comunicación con antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación. Se considerará válido el preaviso por medio telefónico o electrónico al mando superior jerárquico.

c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por menos de cinco minutos.

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

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

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

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

Artículo 51. Faltas Graves.

Se considerarán como faltas graves:

a) La reincidencia en dos o más faltas leves, aunque sean de naturaleza diferente, dentro de un periodo de 90 días laborables.

b) 3 faltas de puntualidad cometida en un periodo de treinta días laborables continuados. Se considera falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada laboral o el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

c) Hasta 2 faltas injustificadas al trabajo durante un período de 30 días laborables continuados.

d) El entorpecimiento, la omisión maliciosa o el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social, incluyendo el retraso en más de 4 días de la aportación de documentación relativa a Incapacidades Temporales de cualquier naturaleza desde la fecha de su emisión.

e) La suplantación de otro trabajador o trabajadora alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas o medios industriales a su cargo, o que hayan sido observados en la fábrica.

g) La imprudencia o negligencia grave o culpable en la ejecución del trabajo.

h) Dedicarse a juegos o distracciones durante la jornada de trabajo.

i) La falta de aseo y limpieza personal, así como comer fuera de las zonas habilitadas, el consumo de bebidas alcohólicas en el centro de trabajo.

j) El trato incorrecto contra las personas dentro del centro de trabajo cuando no revistan acusada gravedad.

k) Fumar en cualquier punto del recinto de la Empresa.

l) La embriaguez y/o el consumo de sustancias estupefacientes durante el trabajo, de forma ocasional y sin que afecte al rendimiento no ponga en peligro la integridad física o psíquica de los compañeros de trabajo.

Artículo 52. Faltas Muy Graves.

Se considerarán como faltas muy graves:

a) La reincidencia o reiteración en la comisión de dos faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza en el año posterior a la comunicación de la anterior sanción.

b) 4 o más faltas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses naturales continuados o 10 en un período de 12 meses continuados. Se considera falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada laboral en más de cinco minutos como el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización.

c) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres días un periodo de un treinta días laborables continuados.

d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

e) La desobediencia o inobservancia a las órdenes e instrucciones de trabajo, especialmente las relativas a las normas de Fabricación e Higiene, Seguridad Alimentaria y Prevención de Riesgos Laborales, incluida la no utilización de los Equipos de Protección Individual cuando fuesen de obligado uso para la tarea que estuviese ejecutando, siempre que el trabajador/a haya recibido la información y formación sobre la orden o instrucción de trabajo causa de la falta.

f) La simulación o la prolongación de la baja por Incapacidad Temporal con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, o cualquier actividad que sea incompatible o dilate la recuperación de la capacidad laboral.

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

h) La embriaguez y/o el consumo de sustancias estupefacientes o psicotrópicas durante el trabajo, que aun no siendo reiterada, disminuya los reflejos y ponga en peligro la integridad física o psíquica de los compañeros de trabajo

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

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

k) El acoso moral, sexual o laboral ejercido y acreditado, sobre cualquier persona de la Empresa, así como las denuncias infundadas o intencionadas contra compañeros por acoso sexual o laboral, cuando así quede constatado y acreditado según el procedimiento establecido en el protocolo de comportamientos no tolerados.

l) Agresión física, y los malos tratos de palabra contra los compañeros o familiares de estos.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

m) Falsear hechos o documentos con la finalidad de obtener prestaciones, permisos, licencias o beneficios, sean o no retribuidos.

n) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y en general bienes de la Empresa para los que no hubiere estado autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral. El uso indebido de las herramientas de trabajo, tendrá la misma consideración la utilización de los medios informáticos, el correo electrónico y la navegación por Internet. Estos medios son propiedad de la empresa y son facilitados a la persona para utilizarlos exclusivamente en el cumplimiento de la prestación laboral, estando terminantemente prohibido descargar, almacenar o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la empresa, tanto fijo como removible, del mismo modo se prohíbe la extracción de información de la empresa, a cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado de la persona

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

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

Las credenciales que la empresa entrega para los accesos a los sistemas (usuarios y contraseñas) tienen carácter absolutamente confidencial por lo que queda prohibido revelarlas salvo por autorización expresa de los responsables de su administración, existiendo credenciales personales y colectivas, y en caso de credencial personal, el personal se responsabiliza del uso que se haga de la misma.

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

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

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

Artículo 53. Sanciones.

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

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita.

b) Por falta grave: las fijadas para la falta leve o comunicación escrita con suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

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

Artículo 54. Prescripción de las faltas.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

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

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

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Disposición Adicional Segunda. Plan de Fomento de Estabilidad Laboral.

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

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

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

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

Disposición Adicional Cuarta. Compromiso con el Medio Ambiente.

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

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

Disposición Adicional Quinta. Compromiso de paliar el infortunio.

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

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

En relación a la previsión del artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores sobre la regulación de las condiciones y procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio a los que se hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se someten expresamente al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León SERLA, y se adhieren expresamente al Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) suscrito por la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE) y la Unión General de Trabajadores de Castilla y León (U.G.T.) y Comisiones Obreras de Castilla y León (CC.OO.).

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria regulada en el artículo 6 del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

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

Disposición Adicional Séptima. Ganancia de empleo.

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

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

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

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Disposición Adicional Novena. Seguridad y salud en el trabajo.

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

La acción preventiva estará fundamentada en los siguientes puntos:

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

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

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

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

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

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

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

Disposición Adicional Décima. Conciliación familiar.

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

Disposición Adicional Undécima. Promociones.

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

Disposición Adicional Duodécima. Condiciones especiales de ingreso.

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

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

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

Disposición Adicional Decimotercera. Protocolo de alcoholismo o drogodependencia.

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

Disposición Adicional Decimocuarta. Adecuación de los anteriores Grupos Profesionales y Niveles a la actual clasificación profesional.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

1. Adecuación a los nuevos niveles profesionales del Grupo Profesional MOD (Mano de Obra Directa).

Conforme la anterior redacción del Convenio Colectivo, el nivel profesional del Grupo MOD dependía del número de procesos productivos o puestos que cada persona trabajadora se encontrase capacitada de ejecutar. Con la nueva clasificación profesional, ya no se hace depender del número de procesos productivos o puestos, sino que la clasificación en un nivel profesional concreto dependerá del puesto de trabajo que la persona trabajadora tenga reconocido conforme la siguiente tabla:

GRUPO PROF.	NIVEL	PUESTOS / PROCESOS ANTERIOR CONVENIO
MOD	N1	·1er año · Envasado · Paletizado ·Punto Limpio
MOD	N2	· Chocolate · Secos · Maquinista · Secador · Ollas · Corte · Robotero
MOD	N3	· Formado · Amasador · Laminado · Cocinas · Extrusor · Hornero · APV
MOD	N4	· Sala de Control · Gestión de Envoltura

2. Adecuación a los nuevos niveles profesionales del Grupo Profesional MOI (Mano de Obra Indirecta):

Se realizará conforme la siguiente tabla:

ANTERIOR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL				*ADECUACIÓN CON NUEVA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL*		
GRUPO PROF.	SECCIÓN	NIVEL	→	GRUPO PROF.	SECCIÓN	NIVEL
TÉCNICO MOI	Mantenimiento	·N1	→	MOI	MTO	N2
TÉCNICO MOI	Mantenimiento	·N2	→	MOI	MTO	N3
TÉCNICO MOI	Mantenimiento	·N3	→	MOI	MTO	N4
TÉCNICO MOI	Mantenimiento	·N4	→	MOI	MTO	N5
TÉCNICO MOI	Almacén MMPP y Producto Terminado	·N1 ·N2 ·N3	→	MOI	CDS	N1
TÉCNICO MOI	Almacén MMPP y Producto Terminado	·N4 ·N5 ·N6	→	MOI	CDS	N2

Disposición Derogatoria Única.

A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo quedan derogados los Convenios Colectivos vigentes en la empresa, Avenida de Ronda nº36 y Carretera de Villallano s/n, así como todas aquellas actas firmadas derivadas de estos y cualquier otro acto o circunstancia de análoga naturaleza a excepción del Pacto de aplicación limitada firmada en este mismo acto.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Esta vigente el Plan de Competitividad firmado el 13 de junio de 2022 en los términos indicados en el mismo.

Disposición Final Única.

El presente Convenio entrará en vigor a la fecha de la firma del presente con la única excepción de las condiciones económicas recogidas en el Anexo I.A y I.B (Tablas Salariales).

Las tablas salariales del Anexo I.A están vigentes desde el 1 de enero de 2022 hasta el 12 de junio de 2022.

Las tablas salariales del Anexo I.B están vigentes desde el 13 de junio de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Anexo I.A - Tablas Salariales del 01.01.2022 al 12.06.2022	**Salario Base Diario**	**Salario Base Anual**	**Salario TOTAL**	**Valor Unitario P.Extra**	**Plus Desempeño Proceso Adicional**
SALARIOS POR CATEGORIAS		429		32	Valor respecto nivel siguiente
G Profesional Producción MOD					
Técnico MOD N1	46,62 €	20.001,57 €	**20.001,57 €**	1.491,96 €	6,96 €
Técnico MOD N2	49,85 €	21.386,49 €	**21.386,49 €**	1.595,26 €	3,64 €
Técnico MOD N3	51,54 €	22.110,73 €	**22.110,73 €**	1.649,29 €	3,86 €
Técnico MOD N4	53,33 €	22.879,10 €	**22.879,10 €**	1.706,60 €	3,83 €
Técnico MOD N5	55,11 €	23.642,15 €	**23.642,15 €**	1.763,52 €	17,80 €
Técnico MOD N6	63,37 €	27.185,22 €	**27.185,22 €**	2.027,80 €	
G Profesional MOI					
Sección MANTENIMIENTO					
Técnico MTO N1	54,01 €	23.170,64 €	**23.170,64 €**	1.728,35 €	6,79 €
Técnico MTO N2	57,16 €	24.521,61 €	**24.521,61 €**	1.829,12 €	19,47 €
Técnico MTO N3	66,19 €	28.395,51 €	**28.395,51 €**	2.118,08 €	14,53 €
Técnico MTO N4	72,93 €	31.287,59 €	**31.287,59 €**	2.333,81 €	
Sección Almacén MMPP - P Terminado					
Técnico AMP N1	46,62 €	20.001,57 €	**20.001,57 €**	1.491,96 €	6,96 €
Técnico AMP N2	49,85 €	21.386,49 €	**21.386,49 €**	1.595,26 €	3,64 €
Técnico AMP N3	51,54 €	22.110,73 €	**22.110,73 €**	1.649,29 €	3,86 €
Técnico AMP N4	53,33 €	22.879,10 €	**22.879,10 €**	1.706,60 €	3,83 €
Técnico AMP N5	55,11 €	23.642,15 €	**23.642,15 €**	1.763,52 €	17,80 €
Técnico AMP N6	63,37 €	27.185,22 €	**27.185,22 €**	2.027,80 €	

SALARIOS POR CATEGORIAS	**HE Lunes - Viernes**	**HE Sábado**	**HE Domingo**	**HE Festivo**
G Profesional Producción MOD				
Técnico MOD N1	17,05 €	24,52 €	25,20 €	27,92 €
Técnico MOD N2	18,23 €	25,70 €	26,38 €	29,10 €
Técnico MOD N3	18,84 €	26,32 €	27,00 €	29,71 €
Técnico MOD N4	19,50 €	26,97 €	27,65 €	30,37 €
Técnico MOD N5	20,15 €	27,62 €	28,30 €	31,02 €
Técnico MOD N6	23,17 €	30,64 €	31,32 €	34,04 €

G Profesional MOI	**HE Lunes - Viernes**	**HE Sábado**	**HE Domingo**	**HE Festivo**	**HE Avería**
Sección MANTENIMIENTO					
Técnico MTO N1	19,75 €	27,22 €	27,90 €	30,62 €	20,50 €
Técnico MTO N2	20,90 €	28,37 €	29,05 €	31,77 €	21,68 €
Técnico MTO N3	24,20 €	31,67 €	32,35 €	35,07 €	25,06 €
Técnico MTO N4	26,67 €	34,14 €	34,82 €	37,53 €	27,57 €
Sección Almacén MMPP - P Terminado					
Técnico AMP N1	17,05 €	24,52 €	25,20 €	27,92 €	
Técnico AMP N2	18,23 €	25,70 €	26,38 €	29,10 €	
Técnico AMP N3	18,84 €	26,32 €	27,00 €	29,71 €	
Técnico AMP N4	19,50 €	26,97 €	27,65 €	30,37 €	
Técnico AMP N5	20,15 €	27,62 €	28,30 €	31,02 €	
Técnico AMP N6	23,17 €	30,64 €	31,32 €	34,04 €	

PLUSES	**Importe**	**A percibir por**	**Aplicación**
Plus Sábado	59,78 €	Jornada efectiva ó parte proporcional	A todos los grupos / niveles
Plus Domingo	65,21 €		
Plus Festivo	86,95 €		

AYUDA ESCOLAR	**Importe**
Preescolar e infantil (0 a 6 a)	97,19 €
Educación Primaria (6 a 11 a)	97,19 €
Educación Secundaria (11 a 16 a)	145,77 €
Bachillerato o CF G Medio (16-18 a)	212,60 €
CF Grado Superior (18 y más)	334,08 €
Universidad	485,91 €
Ayuda Desplazamiento	182,22 €

INCENTIVOS ANUALES	**Importe**
Absentismo Individual	1.000,00 €
Calidad	75,00 €
PRL	75,00 €
Total	**1.150,00 €**

TURNOS ESPECIALES	**Importe**
Igual o inferior a 4 h	225,00 €
Más de 4 h y hasta 8 h	280,00 €
Más de 8 h	340,00 €

OTROS CONCEPTOS	**Importe**
Hora Formación	10,11 €
Matrimonio o inscripción	100,00 €

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Anexo I.B - Tablas Salariales del 13.06.2022 al 31.12.2025	**Salario Base Diario**	**Salario Base Anual**	**Salario TOTAL**	**Valor Unitario P.Extra**	**Plus Desempeño Puesto Nivel Superior** Valor respecto nivel siguiente	
SALARIOS POR CATEGORIAS		429		32	Año 2022	Años 2023-2025
G Profesional Producción MOD						
Técnico MOD N1	35,68 €	15.306,12 €	**15.306,12 €**	1.141,72 €	2,56 €	2,54 €
Técnico MOD N2	36,87 €	15.816,12 €	**15.816,12 €**	1.179,76 €	3,59 €	3,55 €
Técnico MOD N3	38,53 €	16.530,12 €	**16.530,12 €**	1.233,02 €	4,10 €	4,06 €
Técnico MOD N4	40,43 €	17.346,12 €	**17.346,12 €**	1.293,88 €		
G Profesional MOI						
Sección MANTENIMIENTO (MTO)						
Técnico MTO N1	39,48 €	16.938,12 €	**16.938,12 €**	1.263,45 €	6,46 €	6,40 €
Técnico MTO N2	42,80 €	18.360,00 €	**18.360,00 €**	1.369,51 €	9,27 €	9,19 €
Técnico MTO N3	47,55 €	20.400,00 €	**20.400,00 €**	1.521,68 €	13,91 €	13,78 €
Técnico MTO N4	54,69 €	23.460,00 €	**23.460,00 €**	1.749,93 €	9,27 €	9,19 €
Técnico MTO N5	59,44 €	25.500,00 €	**25.500,00 €**	1.902,10 €		
Sección Cadena de Suministro (CSU)						
Técnico CSU N1	40,43 €	17.346,12 €	**17.346,12 €**	1.293,88 €	2,78 €	2,76 €
Técnico CSU N2	41,86 €	17.958,12 €	**17.958,12 €**	1.339,53 €		

SALARIOS POR CATEGORIAS	**HE Lunes - Viernes**	**HE Sábado**	**HE Domingo**	**HE Festivo**
G Profesional Producción MOD				
Técnico MOD N1	13,04 €	20,67 €	21,36 €	24,13 €
Técnico MOD N2	13,48 €	21,10 €	21,79 €	24,57 €
Técnico MOD N3	14,09 €	21,71 €	22,40 €	25,17 €
Técnico MOD N4	14,78 €	22,41 €	23,10 €	25,87 €

G Profesional MOI	**HE Lunes - Viernes**	**HE Sábado**	**HE Domingo**	**HE Festivo**	**HE Avería**
Sección MANTENIMIENTO (MTO)					
Técnico MTO N1	14,44 €	22,06 €	22,75 €	25,52 €	14,92 €
Técnico MTO N2	15,65 €	23,27 €	23,96 €	26,73 €	16,17 €
Técnico MTO N3	17,39 €	25,01 €	25,70 €	28,47 €	17,97 €
Técnico MTO N4	19,99 €	27,62 €	28,31 €	31,08 €	20,66 €
Técnico MTO N5	21,73 €	29,35 €	30,05 €	32,82 €	
Sección Cadena de Suministro (CSU)					
Técnico CSU N1	14,78 €	22,41 €	23,10 €	25,87 €	
Técnico CSU N2	15,31 €	22,93 €	23,62 €	26,39 €	

PLUSES	**Importe**	**A percibir por**	**Aplicación**
Plus Sábado	60,97 €	Jornada efectiva ó parte proporcional	A todos los grupos / niveles
Plus Domingo	66,51 €		
Plus Festivo	88,69 €		

AYUDA ESCOLAR	**Importe**
Preescolar e infantil (0 a 6 a)	99,13 €
Educación Primaria (6 a 11 a)	99,13 €
Educación Secundaria (11 a 16 a)	148,69 €
Bachillerato o CF G Medio (16-18 a)	216,85 €
CF Grado Superior (18 y más)	340,76 €
Universidad	495,63 €
Ayuda Desplazamiento	185,86 €

INCENTIVOS ANUALES	**Importe**
Absentismo Individual	1.000,00 €
Calidad	75,00 €
PRL	75,00 €
Total	**1.150,00 €**

TURNOS ESPECIALES	**Importe**
Igual o inferior a 4 h	225,00 €
Más de 4 h y hasta 8 h	280,00 €
Más de 8 h	340,00 €

OTROS CONCEPTOS	**Importe**
Hora Formación	10,52 €
Matrimonio o inscripción	100,00 €

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Pacto de Aplicación Limitada

Art. 2 del III Convenio Colectivo de Siro Aguilar, S.L.U.

2022 – 2025

Como desarrollo del artículo 2 del II Convenio Colectivo de Siro Aguilar, S.L.U. se acuerda el presente Anexo, de aplicación exclusiva al personal contratado en el antiguo centro de trabajo de Aguilar de Campoo, Avenida de Ronda 36, y que ha venido rigiéndose por el Convenio Colectivo de Siro Aguilar S.L.U. para el centro indicado para los años 2012-2014 (Boletín Oficial de la Provincia Palencia de 18/mayo/2012, nº60/2012) y su prórroga para los años 2015 y 2016 (Boletín Oficial de la Provincia Palencia de 1/julio/2016, nº78/2016); el II Convenio Colectivo de Siro Aguilar, S.L.U. 2017-2019.(Boletín Oficial de la Provincia de 4 de agosto de 2017) y su prórroga para los años 2020 y 2021; así como por este III Convenio Colectivo de Siro Aguilar, S.L.U. 2022-2025.

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

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

Para todo lo no específicamente indicado en el presente Pacto, será de aplicación el contenido normativo del III Convenio Colectivo de Siro Aguilar, S.L.U. 2022-2025.

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

Apellido y nombre	Antigüedad
ABAD DIEZ, ARTURO	01/02/2003
BECERRIL POLANCO, Mª ANGELES	29/08/2005
BENITEZ BERNAL, JOSE SANTIAGO	01/12/2003
DE LA PEÑA RUIZ, HONORIO	01/02/2003
FIDALGO LOPEZ, RAUL	01/02/2003
GARCIA CASERO, RAUL	10/03/2003
GARCIA FERNANDEZ, CARMEN ROSA	29/08/2005
GARCIA GONZALEZ, RAUL	18/10/2006
GUTIERREZ FRANCO, MARIA BEGOÑA	14/07/1977
HERRERO CALVO, PEDRO LUIS	06/03/2003
HUMADA GARCIA, JULIA	02/08/1977
IGLESIAS SALVADOR, JOSE MANUEL	01/02/2003
MACHO BUJEDO, IVAN	16/01/2006
PERNAS ARAMBURU, LUIS	20/06/1985
SALVADOR CANDUELA, ROBERTO	14/07/1980
UGAL HERNANDEZ, JUAN CARLOS	03/11/2003

Primera. - Ámbito personal y temporal

El presente Pacto será de aplicación al personal contratado en el antiguo centro de trabajo de Avenida de Ronda 36 de Aguilar de Campoo y que ha venido rigiéndose por el Convenio Colectivo de Siro Aguilar S.L.U. para el centro indicado durante su vigencia 2012-2014 y posterior prórroga 2015-2016, posterior II Convenio Colectivo 2017-2019 y su prórroga para los años 2020 y 2021 y III Convenio Colectivo 2022-2025, nominalmente identificado en el presente Pacto. La vigencia del presente pacto de aplicación limitada coincidirá con la permanencia en alta de la empresa de cualquiera de los empleados arriba referenciados.

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Segundo. - Jornada

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

Tercero.- Estructura Salarial

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Horas Extraordinarias:

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

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

Las horas de trabajo realizadas fuera de la jornada ordinaria también podrán ser compensadas a petición de la persona en tiempo de descanso en lugar de su abono en metálico; en tal caso, éstas se acumularán en múltiplos de 8 para hacerlas coincidir con jornadas, y el módulo será de una hora

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

extraordinaria por dos de descanso; para que la compensación del descanso sea aplicable, será preciso que las necesidades del servicio lo permitan, siendo estas necesidades a criterio de la empresa.

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

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

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

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

Antigüedad:

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

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

Importes e Incrementos Salariales:

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

Cuarto.- Premio Vinculación

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

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

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

Quinto.- Jubilación

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

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

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Sexto.- Prestaciones por Incapacidad Temporal

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

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

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

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

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

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

Octavo. - Licencias retribuidas

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

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

Noveno.- Arranque mantenimiento.

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

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Anexo Unico (Pacto Aplicación Limitada): Tablas Salariales del 01.01.2022 al 31.12.2025

I. Técnicos/as.	S. Base	P. Asistencia	Total
1. Titulados/as:			
a) De Grado Superior	1.237,99	294,19	1.532,18
b) De Grado Medio	1.144,07	294,19	1.438,26
2. No titulados/as:			
Encargado/a General	1.144,07	294,19	1.438,26
Encargado/a de Sección	1.096,03	294,19	1.390,22
Jefe/a de Equipo	1.068,53	294,19	1.362,72
Auxiliar de Laboratorio	1.015,85	294,19	1.310,04
II. Administrativos/as.			
Jefe/a de Admón. De 1ª y 2ª	1.204,97	294,19	1.499,16
Oficial/a de Primera	1.114,28	294,19	1.408,47
Oficial/a de Segunda	1.063,78	294,19	1.357,97
Auxiliar	921,89	294,19	1.216,08
IV. Obreros/as.			
a) Personal de Producción			
Oficial/a de primera	33,13	10,98	44,10
Oficial/a de Segunda	32,80	10,98	43,78
Ayudante	31,88	10,98	42,85
b) Personal de Empaq. Envas. Y Acab:			
Oficial/a de Primera	33,13	10,98	44,10
Oficial/a de Segunda	32,80	10,98	43,78
Ayudante	31,88	10,98	42,85
c) Personal de Oficios Auxiliares			
Oficial de Primera	33,13	10,98	44,10
Oficial de Segunda	32,80	10,98	43,78
Oficial 1ª Electromecánico	34,72	11,72	46,44
V. Peonaje			
Peón	30,64	5,65	36,29
Personal de limpieza	30,64	5,65	36,29
VI. Subalterno,			
Almacenero/a	33,13	10,98	44,10
Conserje, Cobrador/a, Ordenanzo Bascolero/a, Pesador/a , Guardo Jurado, Guardo Vigilante, Portezo/a, Sereno y Mozo de Almecén	31,72	10,98	42,70

ANEXO 2: Tabla Horas Extras y Pluses

PLUS DE NOCTURNIDAD	28,89% SALARIO BASE Y ANTIGÜEDAD MAS UN INCREMENTO DEL 3,5% DEL PLUS DE ASISTENCIA		
COMPLEMENTO PRODUCCION	2.754,11 €	7,55 €	/ DIA, 12 PAGAS
AYUDA MATRIMONIO	267,91 €	EN UN PAGO ÚNICO	
PLUS FIN DE SEMANA	380,06 €	23,75 €	HORA POR CADA FIN DE SEMANA
CARGA CONTENEDOR 20 P	57,81 €		
CARGA CONTENEDOR 40 P	101,22 €		
HORAS EXTRAS	1,90 €		
HORA FORMACION	10,12 €		

AYUDA ESCOLAR	Importe	INCENTIVOS ANUALES	Año
Preescolar e infantil (0 a 6 a)	97,19 €	Absentismo Individual	1.000 €
Educación Primaria (6 a 11 a)	97,19 €	Calidad	75 €
Educación Secundaria (11 a 16 a)	145,77 €	PRL	75 €
Bachillerato o CF G Medio (16-18 a)	212,60 €	Total	**1.150 €**
CF Grado Superior (18 y más)	334,08 €		
Universidad	485,91 €		
Ayuda Desplazamiento	182,22 €		

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11J

Administración Provincial

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE PALENCIA

ASISTENCIA Y COOPERACIÓN MUNICIPAL

ANUNCIO

En cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Real Decreto 951/2005, de 29 de julio por el que se establece el marco general para la mejora de la calidad en la Administración General del Estado, que en su Capítulo III regula el programa de las Cartas de servicios, así como el Decreto 230/2000 y la normativa de implantación de las Cartas de Servicios del Ministerio de Administraciones Públicas, el Servicio de Asistencia a Municipios de la Diputación de Palencia ha procedido a actualizar la Carta de Servicios.

La Carta de servicios del Servicio de Asistencia a Municipios de la Diputación de Palencia fue aprobada en sesión de la Junta de Gobierno de 28 de enero de 2013 (Boletín Oficial de la Provincia de Palencia de 8 de febrero de 2013) y objeto de revisión por el mismo órgano el 09 de febrero de 2015, 27 de febrero de 2017, 11 de marzo de 2019 y 8 de marzo de 2021.

Debiendo ser la misma revisada cada dos años, por la Junta de Gobierno en fecha 27 de marzo de 20223, se ha acordado:

PRIMERO.- La aprobación de la revisión y actualización de la Carta de servicios del Servicio de Asistencia a municipios

SEGUNDO.- La publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de este acuerdo para conocimiento general.

El contenido íntegro de la Carta de Servicios puede consultarse en www.diputaciondepalencia.es.

Palencia, 28 de marzo de 2023.- El Secretario General, Juan José Villalba Casas.

851

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Administración Municipal

AYUNTAMIENTO DE PALENCIA

INTERVENCIÓN

ANUNCIO

De conformidad con lo establecido en el artículo 20.3 en relación con el 38.2 del Real Decreto 500/90, de 20 de abril, se hace público para general conocimiento, que esta Corporación en sesión plenaria celebrada el 16 de febrero de 2023, adoptó acuerdo inicial de aprobar el expediente de modificación de la Plantilla Presupuestaria 1-2023, que afecta al Presupuesto General de este Ayuntamiento para el ejercicio 2023, habiendo resultado definitivo al no haberse presentado reclamaciones contra el mismo:

Modificar la vigente Plantilla Presupuestaria del Ayuntamiento de Palencia, introduciendo las modificaciones al alza y a la baja de las dotaciones, así como las modificaciones de los puestos, en los términos que se expresan a continuación.

MODIFICACIÓN ANEXO DE PERSONAL PLANTILLA PRESUPUESTARIA 2023

INCREMENTO DOTACIÓN DE CRÉDITOS

Org.	Prog.	Nº	Cod.	Puesto de trabajo	Sit.	Gr.	Niv.	Espec.	Plan.	Íntegro	S.S.	Total
4	93400	1	268	UNIDAD TÉCNICA DE RECAUDACIÓN	D	A2	25	1.421,19	F	2.156,93	0,00	2.156,93
4	93400	1	108	TÉCNICO DE GESTIÓN	V	A2	21	549,88	F	2.801,75	737,06	3.538,81
4	93400	1	462	ADMINISTRATIVO	V	C1	18	458,64	F	24.790,61	7.860,04	32.650,65
4	93201	1	462	ADMINISTRATIVO	V	C1	18	458,64	F	24.790,61	7.860,04	32.650,65
4	93200	1	43	JEFE DE SERVICIO DE INSPECCIÓN TRIBUTARIA	V	A1	28	2.420,41	F	5.367,68	0,00	5.367,68
4	93200	1	108	TÉCNICO DE GESTIÓN	V	A2	21	549,88	F	2.801,75	737,06	3.538,81
2	92000	1	34	LETRADO ÁREA ECONÓMICA	V	A1	28	2.420,41	F	5.367,68	0,00	5.367,68
									Total:	68.077,01	17.194,20	85.271,21

DISMINUCIÓN DOTACIÓN DE CRÉDITOS

Org.	Prog.	Reg.	Cod.	Puesto de trabajo	Sit.	Gr.	Niv.	Espec.	Plan.	Íntegro	S.S.	Total
4	93400	307	449	UNIDAD DE GESTIÓN DE CONTABILIDAD Y CAJA	V	C1	20	510,79	F	16.710,02	5.297,07	22.007,09
4	93200	266	375	UNIDAD DE GESTIÓN DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS	V	C1	20	510,79	F	16.710,02	4.378,02	21.088,04
4	93201	321	454	UNIDAD DE GESTIÓN DE TASAS	V	C1	20	510,79	F	16.710,02	4.378,02	21.088,04
4	93201	533	446	UNIDAD DE GESTIÓN DE CONTROL	V	C1	20	510,79	F	16.710,02	4.378,02	21.088,04
												0,00
									Total:	66.840,08	18.431,13	85.271,21

Esta modificación está condicionada a la efectiva modificación de la Relación de Puestos de Trabajo.

Palencia, 15 de marzo de 2023.- El Alcalde, Mario Simón Martín.

918

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Administración Municipal

AYUNTAMIENTO DE PALENCIA

INTERVENCIÓN

ANUNCIO

En la Intervención de este Ayuntamiento y a través del siguiente enlace de la página web del Ayuntamiento de Palencia:

https://www.aytopalencia.es/ayuntamiento/presupuesto-general

en el apartado "Presupuesto General 2023", se encuentra expuesto al público el expediente aprobado en Sesión Plenaria de 30 de marzo de 2023, de modificación de la plantilla presupuestaria 2-2023 para su adaptación a la RPT del año 2023, para que, durante el plazo de 15 días, contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, los interesados podrán examinarlo y presentar ante el Pleno las reclamaciones que estimen procedentes. Si no se presentaran reclamaciones se entenderá definitivamente aprobado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Palencia, 30 de marzo de 2023.- El Alcalde, Mario Simón Martín.

919

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11J

Administración Municipal

AYUNTAMIENTO DE PALENCIA

INTERVENCIÓN

ANUNCIO

En la Intervención de este Ayuntamiento y a través del siguiente enlace de la página web del Ayuntamiento de Palencia:

https://www.aytopalencia.es/ayuntamiento/presupuesto-general

en el apartado "Presupuesto General 2023", se encuentra expuesto al público el expediente aprobado en Sesión Plenaria de 30 de marzo de 2023, de modificación de la plantilla presupuestaria 3-2023 para su adaptación a la RPT del año 2023, para que, durante el plazo de 15 días, contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, los interesados podrán examinarlo y presentar ante el Pleno las reclamaciones que estimen procedentes. Si no se presentaran reclamaciones se entenderá definitivamente aprobado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Palencia, 30 de marzo de 2023.- El Alcalde, Mario Simón Martín.

920

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11J

Administración Municipal

AYUELA

EDICTO

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 116 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y 212.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público la Cuenta General del ejercicio de 2022, acompañada del informe de la Comisión Especial de Cuentas por el plazo de quince días, durante los cuales y contados a partir del siguiente a la publicación de este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, los interesados podrán presentar las reclamaciones, reparos u observaciones que estimen procedentes.

Ayuela, 29 de marzo de 2023.- El Alcalde, Emilio Antolín Izquierdo.

875

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Administración Municipal

BARRUELO DE SANTULLÁN

EDICTO

De conformidad con la Resolución de fecha 28 de marzo de 2023, por medio del presente anuncio se efectúa convocatoria de la subasta para la adjudicación del contrato de concesión del servicio de Bar de las Piscinas Municipales de Barruelo de Santullán, conforme a los siguientes datos:

Entidad adjudicadora:

- Ayuntamiento de Barruelo de Santullán (Palencia).
- Localidad y Código Postal: 34820 Barruelo de Santullán.
- Teléfono: 979 606 014.
- Email: secretario@barruelodesantullan.es

Objeto del contrato:

- Concesión del servicio de Bar de las Piscinas Municipales de Barruelo de Santullán.

Tramitación y procedimiento.

- Tramitación: Ordinaria.
- Procedimiento: Subasta.

Duración del contrato:

- Temporada estival 2023.

Tipo de Licitación, mejorable al alza:

- 500,00 euros por toda la temporada.

Gastos:

- Los gastos e impuestos derivados del contrato serán a cargo del adjudicatario.

Presentación de ofertas:

- Plazo: Durante los quince días naturales siguientes al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Palencia.
- Lugar de presentación: Ayuntamiento de Barruelo de Santullán, vía presencial o por sede electrónica.
- Modelo y documentación a presentar: La recogida en el pliego de Cláusulas Administrativas.

Apertura de ofertas:

- A las trece horas del tercer día hábil siguiente a la finalización del plazo de presentación de ofertas, en el salón de actos del Ayuntamiento de Barruelo de Santullán.

Barruelo de Santullán, 28 de marzo de 2023.- El Alcalde, Cristian Delgado Alves.

874

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Administración Municipal

ESPINOSA DE CERRATO

EDICTO

Por acuerdo del Pleno de éste Ayuntamiento en sesión celebrada el día 22 de marzo de 2023, se aprobó el Presupuesto General para el ejercicio del año 2023.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se expone al público, durante el plazo de quince días, en la Secretaría General de este Ayuntamiento y durante las horas de oficina, el expediente completo a efectos de que los interesados que se señalan en el artículo 170 de la Ley antes citada, puedan examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno del Ayuntamiento, por los motivos consignados en el apartado 2º del mentado artículo 170.

En el supuesto de que en el Plazo de exposición pública, no se presenten reclamaciones, el Presupuesto se entenderá definitivamente aprobado, sin necesidad de acuerdo expreso.

Espinosa de Cerrato, 22 de marzo de 2023.- El Alcalde, Rodrigo de la Cruz Revilla.

881

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Administración Municipal

ESPINOSA DE CERRATO

EDICTO

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 116 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y 212.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público la Cuenta General del ejercicio de 2022, acompañada del informe de la Comisión Especial de Cuentas por el plazo de quince días, durante los cuales, contados a partir del siguiente a la publicación de este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, los interesados podrán examinarla y presentar las reclamaciones, reparos u observaciones que estimen procedentes.

Espinosa de Cerrato, 22 de marzo de 2023.- El Alcalde, Rodrigo de la Cruz Revilla.

880

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Administración Municipal

ESPINOSA DE CERRATO

EDICTO

El Pleno de la Corporación en sesión celebrada el día 22 de marzo de 2023, aprobó la cifra de población referida a 1-1-2022, en cumplimiento de lo establecido en el art. 81 del RD 1690/86 de 11 de julio en su RD 2612/1996, de 20 diciembre.

Espinosa de Cerrato, 22 de marzo de 2023.- El Alcalde, Rodrigo de la Cruz Revilla.

882

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Administración Municipal

MAZARIEGOS

EDICTO

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 116 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y 212.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público la Cuenta General del ejercicio de 2022, acompañada del informe de la Comisión Especial de Cuentas por el plazo de quince días, durante los cuales, contados a partir del siguiente a la publicación de este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, los interesados podrán presentar las reclamaciones, reparos u observaciones que estimen procedentes.

Mazariegos, 29 de marzo de 2023.- El Alcalde, Anastasio Morate Fernández.

879

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Administración Municipal

OSORNO LA MAYOR

EDICTO

Aprobado el Presupuesto General para 2023 Bases de Ejecución y Plantilla de Personal, se expone al público durante quince días hábiles en esta Secretaría-Intervención, pudiendo presentar reclamaciones ante el Pleno de esta Corporación quienes tengan la condición de interesados que se señalan en el articulo 170 de la Ley y por los motivos legalmente determinados (Articulo 169.1 RDL 2/2004, de 5 de marzo).

En el supuesto de no presentarse reclamaciones, el Presupuesto se entenderá definitivamente aprobado.

Osorno la Mayor, 29 de marzo de 2023.- La Alcaldesa, María Félix Dehesa.

876

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Administración Municipal

OSORNO LA MAYOR

EDICTO

Informada por la Comisión Especial de Cuentas, la Cuenta General de este Ayuntamiento, correspondiente al ejercicio de 2022, la cual se encuentra integrada por los Estados, Cuentas y Documentación complementaria regulados en los Capítulos 1º y 2º del Título IV de la Instrucción de Contabilidad del tratamiento especial simplificado para Entidades locales de ámbito territorial con población inferior a 5.000 habitantes, aprobada por Orden de 17 de Julio de 1990, de conformidad con lo establecido en el artículo 212.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público por plazo de quince días, durante los cuales y ocho más, a partir del siguiente a la inserción de éste Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, los interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Osorno la Mayor, 29 de marzo de 2023.- La Alcaldesa, María Félix Dehesa.

877

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Administración Municipal

VILLAMURIEL DE CERRATO

EDICTO

Concluido el procedimiento selectivo para cubrir por el sistema de oposición, turno libre, de tres plazas de agente de la Policía Local, vacantes en la plantilla de funcionarios del Ayuntamiento de Villamuriel de Cerrato, Boletín Oficial de la Provincia nº 23 de 8 de marzo de 2019, se efectuó el nombramiento de:

Identidad	**Fecha Resolución Alcaldía**
FERNANDO PARA HERRERO	10 junio 2020
ALEJANDRO MANGAS LÓPEZ	8 junio 2020
MARIO LÁZARO BARBAO	2 octubre 2020

Características de las plazas:

Grupo	C
Subgrupo	C1
Escala	Administración Especial
Subescala	Servicios Especiales
Clase	Policía Local
Denominación	Agente

Lo que se hace público a los efectos del artículo 62.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Villamuriel de Cerrato, 28 de marzo de 2023.- El Alcalde, Roberto Martín Casado.

878

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en:
http://csv.diputaciondepalencia.es
Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

Administración Municipal

VILLASILA DE VALDAVIA

EDICTO

Por acuerdo del Pleno de este Ayuntamiento en sesión celebrada el día 22 de marzo de 2023, se aprobó el Presupuesto General para el ejercicio 2023.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se expone al público, durante el plazo de quince días, en la Secretaría General de este Ayuntamiento y durante las horas de oficina, el expediente completo a efectos de que los interesados que se señalan en el artículo 170 de la Ley antes citada, puedan examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno del Ayuntamiento, por los motivos consignados en el apartado 2º del mentado artículo 170.

En el supuesto de que en el plazo de exposición pública, no se presenten reclamaciones, el Presupuesto se entenderá definitivamente aprobado, sin necesidad de acuerdo expreso.

Villasila de Valdavia, 29 de marzo de 2023.- El Alcalde, César Sánchez Fernández. 883

Firmado electrónicamente. Puede consultar su autenticidad en: http://csv.diputaciondepalencia.es Código de Verificación Electrónica (CSV): 5G4U0D0K04602Q5W11IJ

BOP Boletín Oficial de la Provincia de Palencia

Imprenta Provincial, Plaza de los Juzgados. Código Postal: 34001
Telf.: 687 963 417
Correo electrónico: *imprenta@diputaciondepalencia.es*