

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución de 8 de junio de 2023, de la Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y la publicación del Texto del Convenio Colectivo 2022-2025 de la empresa Galletas Siro S.A. (Centro de Toro). (Código de Convenio 49100151012023/ Localizador IC12HJ21).

Visto el texto del Convenio Colectivo 2022-2025 de la empresa Galletas Siro, S.A (Centro de Trabajo de Toro), con Código de Convenio 49100151012023 suscrito con fecha 27 de abril de 2023, de una parte por la representación legal de la empresa y de otra, por la representación legal de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo y Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2.3 del Decreto 1/2022, de 19 de abril de Reestructuración de Consejerías, del Presidente de la Junta de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero: 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.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Zamora.

Zamora, 8 de junio de 2023.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.



GALLETAS SIRO TORO - CONVENIO COLECTIVO 2022-2025**CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES***Artículo 1.- Obligatoriedad del Convenio.*

El presente Convenio se concierta en el marco legislativo vigente sobre contratación colectiva entre la Empresa Galletas Siro S.A., centro de Toro y el Comité de Empresa de la misma, que está compuesto por miembros de secciones sindicales CCOO, UGT, CGT, USO y CSIF que suponen la totalidad de la representación unitaria existente en la misma.

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

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.

Este Convenio afecta a todo el personal del centro de trabajo que la Empresa tiene en Toro (Zamora), con excepción del personal que realice funciones de dirección (Comité de Dirección).

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

El Convenio Colectivo viene a sustituir expresamente la regulación contenida en Convenios Colectivos anteriores, fuese cual fuese su origen y ámbito, así como los pactos o acuerdos aplicables en la Empresa incluso a personas concretas, sin perjuicio de mantener los complementos personales que, a título individual, tuviera reconocido cada persona.

Artículo 3.- Vigencia.

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. El presente convenio mantendrá su vigencia durante el período de negociación y hasta la firma del nuevo convenio que sustituya a este.

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 21 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 representaciones 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 y aplicación 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 5 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 las partes someterán las discrepancias a un procedimiento de conciliación-mediación ante el SERLA, atendiendo a lo dispuesto en el III Acuerdo Interprofesional (ASACL III) sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y determinados aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León (BOCyL del 23 de noviembre de 2015) o, en su caso, al procedimiento que le sustituya.

Finalizado el procedimiento de conciliación-mediación sin que se alcance acuerdo, podrán ejercer las partes las acciones que estimen pertinentes.

Artículo 7.- Normativa de aplicación subsidiaria.

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

CAPÍTULO II: 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. La empresa comunicará al Comité de Empresa las diferentes modificaciones que se pudieran producir.

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.

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

Se trabajará en jornadas de 8 horas, en estas jornadas continuadas, el personal tendrá derecho a un descanso de 20 minutos que computará como tiempo efectivo de trabajo y se podrá disfrutar en turnos establecidos de forma que no se alte-



re el normal funcionamiento de la actividad, procurando que estén comprendidos entre los siguientes horarios: mañana, de 10 h a 11 h; tarde, de 18 h a 19 h y noche, de 2 h a 3 h.

Y se fijan, por turno, dos relevos de servicio, cada uno de 10 minutos. Los horarios de relevo estarán en consonancia con los horarios establecidos en cada turno.

Artículo 10.- Días de trabajo.

Tendrán la consideración de laborables, todos los días del año excepto los periodos comprendidos entre:

- Desde las 14 h del 24 de diciembre hasta las 06 h del día 26 de diciembre
- Desde las 14 h del 31 de diciembre hasta las 06 h del día 2 de enero
- Desde las 06 h del día 6 de enero hasta las 06 h del día 7 de enero.
- Desde las 06 h del día 1 de mayo hasta las 06 h del día 2 de mayo.
- Desde las 06 h de los días festivos locales hasta las 06 h del día siguiente.

Artículo 11.- Calendario laboral.

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

Bajo solicitud, se facilitará la coincidencia o no en el mismo turno de trabajo de los matrimonios y parejas de hecho.

Artículo 12.- Organización del trabajo a turnos.

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

Todos los sistemas de rotación de turnos descritos en el presente artículo respetan un descanso ininterrumpido de 12 h entre jornadas y de 36 h de descanso semanal dentro de periodos tomados de 7 días en 7 días.

Dentro de un mismo Grupo de Profesional (Mano de Obra Directa e Indirecta) podrán existir diferentes sistemas de turnos y rotación en función de las necesidades productivas del centro.

El horario de los turnos de mañana, tarde y noche, serán las 6h a 14h, 14h a 22h y 22h a 06h respectivamente, a la firma del presente convenio. Por necesidades productivas, al inicio del ciclo semanal, determinados puestos podrán incorporarse hasta 1 hora y 30 minutos antes del inicio de su turno, siendo compensados económicamente mediante el concepto Hora de Arranque, cuya cuantía se indica en el Anexo I o como descanso compensando regulado en el artículo correspondiente.

A la entrada en vigor del presente convenio, se acuerdan como posibles y/o vigentes, los siguientes sistemas de turnos:

1.- TURNO 5/2 o 3º TURNO

Turnos de trabajo con necesidad de prestar servicios cinco días a la semana, denominado "5-2" o 3er Turno, de lunes a viernes, sean en turno rotativo de tarde, mañana y/o noche en dicha secuencia u otra distinta, o central.

2.- TURNO 6/1 o 4º TURNO

Turno de trabajo con necesidad de prestar servicios seis días a la semana,



denominado “6-1” o 4º Turno con alguna de las rotaciones que se adjuntan a continuación:

- De lunes a sábado, y con rotaciones de mañana, tarde y noche, combinación de tres ciclos de seis días de trabajo y uno de descanso cada uno, seguidos de un ciclo de siete días, de ellos los tres primeros de descanso semanal y el penúltimo día será fijado como vacaciones, el resto serán días sin turno asignado. Se adjunta cuadro descriptivo.

6-1	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
Grupo A	M	M	M	M	M	M	D	T	T	T	T	T	T	D	N	N	N	N	N	N	D	D	D				V	
Grupo B	T	T	T	T	T	T	D	N	N	N	N	N	N	D	D	D				V		M	M	M	M	M	M	D
Grupo C	N	N	N	N	N	N	D	D	D				V		M	M	M	M	M	M	D	T	T	T	T	T	T	D
Grupo	D	D				V		M	M	M	M	M	M	D	T	T	T	T	T	T	D	N	N	N	N	N	N	D

- Inicio de ciclo de jueves a sábado, descanso el domingo, seguido de dos ciclos de seis días de trabajo de lunes a sábado, descanso el domingo y terminando el ciclo de lunes a miércoles (seguido de 7 días de descanso de los cuales los tres primeros son descanso semanal y el penúltimo día será fijado como vacaciones, el resto serán días sin turno asignado) y con rotaciones de mañana, tarde y noche denominado antiestrés, el cambio de rotación será los jueves. Se adjunta cuadro descriptivo:

6-1	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X
Grupo A	M	M	M	D	M	M	M	T	T	T	D	T	T	T	N	N	N	D	N	N	N	D	D	D				V
Grupo B	T	T	T	D	T	T	T	N	N	N	D	N	N	N	D	D	D			V		M	M	M	D	M	M	M
Grupo C	N	N	N	D	N	N	N	D	D	D			V		M	M	M	D	M	M	M	T	T	T	D	T	T	T
Grupo D	D	D	D			V		M	M	M	D	M	M	M	T	T	T	D	T	T	T	N	N	N	D	N	N	N

3. TURNO 6.4- 6.2 o 5T

Turnos de trabajo con necesidad de prestar servicios siete días a la semana. “6.4-6.2” o 5º Turno, sucesión de ciclos de seis días de trabajo, seguidos de dos de descanso semanal, y dos más de días sin turno asignado, siendo el 10º día del primer ciclo 6/4 de cada mes fijado como vacaciones.

Dicha sucesión se repetirá de forma continua, excepto en los períodos de disfrute de vacaciones, de junio a septiembre, donde el ciclo será de seis días de trabajo seguidos de dos de descanso.

En ambos casos la rotación será de mañana, tarde y noche denominada antiestrés. Se adjunta cuadro descriptivo:

6-4	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
Grupo A	M	M	T	T	N	N	D	D		V	M	M	T	T	N	N	D	D			M	M	T	T	N	N	D	D
Grupo B	T	T	N	N	D	D			M	M	T	T	N	N	D	D		V	M	M	T	T	N	N	D	D		
Grupo C	N	N	D	D			M	M	T	T	N	N	D	D		V	M	M	T	T	N	N	D	D			M	M
Grupo D	D	D			M	M	T	T	N	N	D	D		V	M	M	T	T	N	N	D	D			M	M	T	T
Grupo E			M	M	T	T	N	N	D	D		V	M	M	T	T	N	N	D	D			M	M	T	T	N	N



6-2	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T	N	N	D	D	M	M	T	T

El personal procedente de Reglero y/o Icasa a la fecha de compra por parte de Grupo Siro, queda excluido de los turnos 4T y 5T y solamente se podrá adscribir a estos turnos con carácter individual y voluntario.

Cuando sea necesario trabajar en un 4T ó 5T se realizará con personal voluntario, si no hubiera personal voluntario suficiente se asignaría el personal correspondiente.

4. TURNO ESPECIAL 5-2 CON FINES DE SEMANA

Turno con necesidad de prestar servicios 5 días a la semana de lunes a viernes con posibilidad de trabajar hasta tres fines de semana adicionales al mes.

4.1. Este sistema de trabajo se regulará bajo los siguientes criterios:

- El preaviso para realizar fines de semana se comunicará al personal afectado con 15 días de antelación.
- Quedaran excluidos de la aplicación de los turnos de fin de semana los siguientes periodos: Semana Santa, del 23 de diciembre al 7 de Enero y vacaciones de verano.
- Cada grupo trabajará como máximo un fin de semana al mes.
- Se fijarán como máximo 3 fines de semana al mes, excluyendo el primer fin de semana.
- Para la designación de los fines de semana a trabajar se formarán 3 grupos en cada turno (Ej: En el turno 5.2A, se denominarán A1, A2 y A3) y se asignará un fin de semana a cada grupo quedando fijado en el calendario de cada año.

4.2. Los criterios de rotación serán por ciclos de 4 semanas del modo siguiente:

- Trabajando solo sábado
- 1ª semana de lunes a sábado
- 2ª semana de martes a viernes
- 3ª y 4ª semana de lunes a viernes

Trb.sab	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
Turno 5A.1	M	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D
Turno 5B.1	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	D	D
Turno 5C.1	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	D	D

- Fin de semana completo (sábado y domingo)
- 1ª semana de lunes a domingo
- 2ª semana de miércoles a viernes
- 3ª y 4ª semana lunes a viernes

Trb.sab/dom	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
Turno 5A.1	M	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D
Turno 5B.1	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	D	D
Turno 5C.1	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	D	D



El personal que realice turnos especiales durante la vigencia del presente convenio percibirá un plus económico por fin de semana completo trabajado cuya cuantía se indica en el Anexo I, se indica también el valor del citado plus cuando solamente se trabaje un día (sábado) del fin de semana.

El importe de este plus se irá incrementando igual que el resto de los conceptos económicos donde se aplique el incremento salarial pactado anualmente.

Estas cantidades pueden ser compensadas con descansos. En el caso del fin de semana completo el descanso será de 10 horas, este descanso será de 5 horas cuando se trabaje solamente un día del fin de semana. Los descansos se realizarán por jornadas completas de 8 horas.

Si se opta por el descanso equivalente este se realizará de acuerdo con el mando inmediato superior.

Bajo ningún pretexto se podrán trabajar los descansos reglamentarios correspondientes a los turnos especiales, excepto para quienes voluntariamente lo acepten y debiendo en ese caso ser compensados con descansos equivalentes en las jornadas que se acuerde con el mando inmediato superior.

5. OTRAS CONDICIONES:

No obstante, la primera opción de trabajo para cualquier línea es trabajar de lunes a viernes.

Cualquier otro sistema de turnos y rotación aquí no reflejado, Empresa y 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.

Derivado de necesidades organizativas o productivas, la Empresa, previa información a la RLT, podrá implantar cualquiera de los sistemas de turnos y rotación amparados en el presente convenio, con un preaviso de quince días naturales a las personas implicadas. El turno implantado estará vigente al menos 2 meses.

Cada vez que se produzca un cambio de sistema de turnos a lo largo del año se podrían dar desajustes en los saldos horarios del personal implicado; por ello al inicio del cambio, se informará del calendario laboral para prever con suficiente antelación dicho desajuste. Si a 31 de diciembre el cómputo de horas anual fuera a favor del personal, por exceso sobre la jornada anual, éstas se compensarán económicamente como horas extras o como descanso compensado regulado en el artículo correspondiente; si por el contrario dicho cómputo de horas fuera a favor de la Empresa, el saldo quedará a cero.

A partir de la firma del convenio, todo el personal que sea contratado trabajará en alguno de los turnos de trabajo establecidos en el presente convenio o en cualquiera que sea acordado por la empresa y el CE.

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

Para aquellas personas que realicen la rotación de mañana, tarde y noche y además trabajen en los turnos de fin de semana, 6-1 o 6-4-6-2, se define una compensación económica a tal efecto, denominada "Plus de Turnicidad 4º y/o 5ºT", así mismo para aquellas personas que realicen la rotación de mañana, noche y tarde, en el turno denominado 5-2 se define una compensación económica a tal efecto, denominada "Plus de Turnicidad 3er turno", ambas cuantías se indican en el Anexo I.



Para aquel personal que en su sistema de turnos 6-1 y/o 6-4-6-2 se trabajen sábados, domingos y festivos, se establece una compensación económica a tal efecto, Plus de Sábado, Domingo o Festivo, en las cuantías indicadas en el Anexo I.

Artículo 13.- Flexibilidad (Bolsa de Horas).

Este texto sustituye a cualquier otro que la legislación vigente marque o pudiese marcar sobre flexibilidad, bolsa de horas o distribución irregular de la jornada.

Todo el personal sujeto al presente convenio, estará adscrito a la presente bolsa de horas con el fin de llegar donde no llegan los turnos y/o adaptar éstos a las necesidades productivas, con excepción del personal con reducción de jornada por guarda legal (artículos 37.5 y 37.6 del Estatuto de los Trabajadores) y de aquel personal que por prescripción médica, tenga inhabilitado algún turno de trabajo --- este personal quedará excluido para esos turnos concretos del ámbito de aplicación---

La Bolsa de Horas supone que la Empresa, dispone de la potestad de gestionar de modo flexible la prestación de trabajo de hasta un total de ocho jornadas (64 horas), de la jornada anual individual, aun estando ésta planificada en los calendarios anuales, mediante la desconvocatoria y posterior convocatoria de una jornada de trabajo.

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

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

El Saldo a Favor de la Empresa (SFE) es aquel que resulta de desconvocar a una persona.

No podrán darse diferencias entre los saldos convocados y desconvocados del personal superior a 16 h en MOD o en cada uno de los departamentos de MOI.

Tanto la convocatoria como la desconvocatoria deberán registrarse por escrito mediante un documento creado a tal efecto, entregando copia al personal.

La convocatoria se registrará por los siguientes criterios:

- a) Con SFE (con desconvocatoria previa): las horas de dicha convocatoria se abonarán, conforme a los criterios indicados en el presente artículo.
- b) No podrá convocarse en el período que cada persona tenga asignado como vacaciones ni en el fin de semana anterior o posterior cuando éstas estén entre julio y agosto (personal 3er turno) y últimos de junio y últimos de septiembre (personal 4º y 5º turno).
- c) Cualquier convocatoria deberá respetar los descansos entre jornada legalmente establecidos.
- d) Si la convocatoria para prestar servicios es un sábado, el horario de trabajo deberá ser el que se haya venido realizando esa semana, si lo es en domingo, en el horario en que se vaya a realizar la semana entrante.
- e) De todas las convocatorias, un máximo de cuatro podrán ser en domingo y como máximo, uno por mes.
- f) Para el personal adscrito al 4º y 5º turno, se convocará en el primer y último día de sus días de descanso y sin turno asignado.
- g) El personal no podrá ser convocado por bolsa de horas en alguno de los 14 festivos oficiales, en los días de ajuste de calendario o en los puentes que tengan asignados en el calendario laboral que le sea de aplicación.
- h) El personal adscrito a 5º turno, no podrá ser convocado en los fines de semana completos (sábado y domingo) cuando ambos días se encuentren entre los cuatro de descanso semanal y sin turno.



- i) El personal tendrá la potestad de no asistir sin necesidad de justificación, preavisando a la Empresa en el momento de la comunicación, en hasta dos jornadas de convocatoria excepto en noviembre y diciembre de cada año y excepto en enero y febrero si la convocatoria lo es sobre saldos del año anterior.

La desconvocatoria se registrará por los siguientes criterios:

- a) En la medida en que sea posible, se procurará que la jornada desconvocada de la persona coincida con el día anterior o posterior al descanso semanal.
- b) No procederá compensación económica ni descuento económico, por la no prestación de trabajo en los periodos desconvocados.
- c) La desconvocatoria se comunicará con un preaviso mínimo de 24 horas a la hora de inicio del turno desconvocado, se considerará en plazo la desconvocatoria realizada al inicio del turno del día previo a la desconvocatoria.
- d) En un mismo turno, no podrá desconvocarse a personal interno si va a prestar servicios en dicho turno personal de empresas de trabajo temporal. Si una vez desconvocado el personal para un turno, se diese la necesidad de cobertura de los puestos desconvocados ésta cobertura se realizará en primer lugar con llamamiento de los trabajadores desconvocados. Sólo en el caso que éstos no pudiesen acudir, se recurrirá a Empresas de Trabajo Temporal.

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

- a) En caso de preaviso inferior a 24 horas, las horas de dicha convocatoria se abonarán en el mes correspondiente por importe equivalente al de la Hora Extraordinaria. La asistencia a la convocatoria cuando el plazo sea inferior a 24 horas será voluntaria por parte de la persona convocada, confirmando su asistencia o no en el momento de la convocatoria.
- b) Con preaviso de 2 días hasta 24 horas, Hora Flexibilidad A.
- c) Con preaviso de 3 a 4 días, Hora Flexibilidad B.
- d) Con preaviso de 5 o más días, Hora Flexibilidad C.
- e) La compensación económica de los puntos a), b), c) y d) será compatible con los pluses que por la naturaleza de la jornada de convocatoria, correspondan (Nocturnidad, Sábado, Domingo, Festivo).

La cuantía de las Horas de Flexibilidad A, B y C se indicará por tal concepto en las tablas salariales del Anexo I y se abonarán en la nómina del mes correspondiente al mes de cierre de variables.

Gestión de los saldos. Las horas desconvocadas deberán convocarse en los siguientes plazos:

- a) Desconvocatoria entre 1 enero y 30 de junio, convocatoria hasta 31 diciembre del año en curso.
- b) Desconvocatoria entre 1 de julio y 31 de diciembre, convocatoria hasta 28 de febrero del año siguiente. Sólo será exigible entre el 1 de enero y el 28 de febrero del año siguiente, el 50% del SFE que a cada trabajador le hubiese quedado pendiente de compensar a la finalización del semestre. El otro 50% se considerará no exigible y condonado a 31 de diciembre.
- c) Los saldos horarios desconvocados y pendientes de cada uno de los semestres indicados que no hayan sido convocados hasta las fechas límite respec-



tivas (31 de diciembre y 28 de febrero del año siguiente), se considerarán no exigibles y serán condonados.

Para garantizar el buen funcionamiento de este sistema de flexibilidad y bolsa de horas, se creará una Comisión de Seguimiento con un miembro de cada sección sindical e igual número de representantes de la Empresa, se reunirá con carácter bimestral durante la vigencia del presente convenio con el objetivo de realizar un seguimiento de su aplicación y analizar y asegurar el uso correcto y equitativo de la misma.

Artículo 14.- Vacaciones.

El personal con una antigüedad mínima de un año en la Empresa tiene derecho a un periodo anual de vacaciones retribuidas de 31 días naturales reflejados en el calendario laboral anual.

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

Los periodos y las fechas de disfrute de las vacaciones serán los establecidos en el calendario laboral de cada año. Se podrán disfrutar de la siguiente manera:

- Al menos 20 o 21 días naturales de forma continuada ---salvo pacto distinto con la RLT--- entre los periodos que transcurren desde mediados de junio hasta el 30 de septiembre de cada año, el resto de días pendientes, en el supuesto de sistema de turnos 6-2-6-4, se asignarán en la elaboración del calendario, el último día (10º) del primer ciclo 6-4 de cada mes.
- El resto de días de vacaciones se podrán disfrutar, de forma continuada o separada, en otro periodo diferente al mencionado en el punto anterior, según se acuerde en el calendario pertinente.
- Cabe la posibilidad, con un preaviso de 30 días y la autorización expresa de Recursos Humanos, de poder disfrutar las vacaciones, por semanas completas, fuera de los periodos marcados en los puntos anteriores.
- Para el personal adscrito al turno 5-2, las vacaciones se realizarán en los meses de julio y agosto.

Se facilitará la coincidencia o no, de los matrimonios y parejas de hecho en el disfrute conjunto de las vacaciones.

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

Si antes o durante el disfrute de las vacaciones una persona se encontrase en situación de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad y enfermedad común, las vacaciones no disfrutadas quedarán postpuestas hasta el momento del alta de la persona.

Artículo 15.- Descanso Compensado.

El personal podrá optar por descanso compensatorio en lugar de retribución económica en los supuestos y con los criterios de compensación indicados a continuación:

- a) Exceso de horas trabajadas sobre jornada anual (artículo 12) Proporción 1 a 1.
- b) Horas de Arranque (artículo 12) Proporción 2 a 1.
- c) Horas Extraordinarias Normales (artículo 24). Proporción 1 a 1.
- d) Horas Extraordinarias Festivas (artículo 24). Proporción 2 a 1.
- e) Horas Formación (artículo 35). Proporción 1 a 1.

El disfrute de descanso compensado será jornadas completas y deberá solicitarse con una antelación mínima de 7 días naturales. La Empresa dispondrá de



idéntico plazo para confirmar o no la concesión de la licencia en base al mismo criterio que el fijado para la concesión la licencia de Asuntos Propios.

El plazo máximo para el disfrute del descanso compensado para los supuestos indicados generados en un año (de enero a diciembre) será el 30 de abril del año siguiente. En el caso de no haberse disfrutado a dicha fecha, se abonarán automáticamente en la nómina del mes de mayo al valor de su fecha de generación.

El personal, que para dar cumplimiento a la jornada anual pactada, tenga fijados en su calendario laboral anual, jornadas de ajuste adicionales a las propias de la rotación de su sistema de turnos, podrá optar por la no prestación laboral en hasta dos de esas jornadas, cambiando no prestación de una jornada de esas dos jornadas por la no percepción de un plus de sábado o domingo. Para ello, deberá comunicarlo al departamento de RRHH con quince días de antelación a la jornada de ajuste a la que no pretende asistir.

CAPÍTULO III: GRUPOS PROFESIONALES Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 16.- Grupos profesionales y clasificación profesional.

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

- a) Mano de Obra Directa (en adelante MOD): Engloba todo el personal encargado de ejecutar los procesos y tareas definidas para la elaboración de los productos que se fabriquen en la planta en cada momento, así como del orden, limpieza y mantenimiento básico de los equipos de trabajo o áreas productivas.
- b) Mano de Obra Indirecta (en adelante MOI): Engloba a todo el personal no directamente adscrito a la elaboración de los productos. Dentro del grupo profesional de MOI, se definen, entre otras, las siguientes secciones:
 - Cadena de Suministro: (Materias Primas y Producto Terminado): personal dedicado a los procesos de carga y descarga de materias primas, envases y embalajes, etc y coordinación de la entrada de las mismas, abastecimiento de líneas, así como a la preparación, documentación, almacenaje y expedición de producto terminado.
 - Mantenimiento: Personal dedicado a las tareas de prevención, mantenimiento y reparación de todo tipo de maquinaria e instalaciones existentes en la planta
 - Soporte: Personal dedicado a los procesos de gestión integral de Calidad, Recepción, Recursos Humanos, Mandos Intermedios de los diferentes Grupos y Secciones u otros que, con carácter de estructura de centro productivo, puedan crearse.

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

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 Decimotercera se establecerá la adecuación de la anterior clasificación profesional a la pactada en el presente convenio colectivo.



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

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

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

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

MOD	
CC TORO	
N1	1er Año, Aux, OF Varios (los envasados aquí), Encremador, Decorador
N2	Maquinista, Robotero, Confitero, Chocolatero, Decorador Baños, Capper, Corte.
N3	Laminador y Hornero
N4	Amasado (incluye cocinas y mixes)

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

Los cambios de nivel se registrarán por el cumplimiento de la totalidad de los criterios de tiempo de desempeño, evaluación de su desempeño por parte de su Mando Intermedio directo y existencia de vacante en el nivel al que opta. No obstante, con independencia de la existencia de vacante, si una persona viene prestando servicios en un puesto encuadrado en un nivel superior durante 6 meses continuados o 6 meses alternos en 8 meses, consolidará el nivel.

Grupo Profesional MOI, compuesto por las secciones:

a) 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, "RRHH" Recursos Humanos, etc.



- b) Cadena Suministro- Recepción:
Técnico CSU N1- Almacenero
Técnico CSU N2 - Recepcionista
- c) Mantenimiento: cuya clasificación en uno u otro nivel estará supeditada a la destreza técnica y grado de supervisión que requieran sus tareas, así como a la evaluación de su desempeño por parte de su Mando Intermedio directo y existencia de vacante en el nivel al que opta.
Técnico MTO N5
Técnico MTO N4
Técnico MTO N3
Técnico MTO N2
Técnico MTO N1

Artículo 18.- Nueva denominación de puestos.

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

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

CAPÍTULO IV: RETRIBUCIONES

Artículo 19.-Estructura salarial.

El salario bruto anual es la retribución que corresponde a cada uno de los Grupos y Niveles Profesionales y en cada uno de los años de aplicación del presente Convenio Colectivo que vienen establecidos en el Anexo I.

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, a excepción del personal especificado en el artículo 2, se compondrá de:

- Salario Base.
- Complementos personales, que a título individual tenga cada persona.
- Pagas Extraordinarias.

Adicionalmente, se crea un concepto fijo que se denomina:

- Complemento Ad Personam.

La estructura salarial fija del personal de soporte y mandos intermedios se regirá por la que este colectivo tiene a nivel de Grupo.

Artículo 20.- Pagas Extraordinarias

Todo el personal sujeto a las tablas salariales del presente convenio tiene derecho a 3 pagas extraordinarias: paga extra de julio, paga extra de diciembre y paga de beneficios.

Cada una de ellas será equivalente a 30 días de Salario Base, complemento Ad personam y plus traslado, y las fechas de devengo y abono serán las siguientes:

- 1.- Paga extra de julio: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio y se abonará el 15 de julio.
- 2.- Paga extra de diciembre: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre y se abonará el 15 de diciembre.



- 3.- Paga de beneficios: Se abonará en dos veces, al 50% cada una de ellas, en los meses de marzo y septiembre en el mismo recibo de la nómina del mes. El devengo para la paga de marzo será del 1 de julio al 31 de diciembre del año anterior; el devengo de la paga de septiembre será del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.

Artículo 21. 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 artículo serán:
 - Salario base.
 - Plus Valor de Puesto.
 - Antigüedad.
 - Plus nocturnidad: calculado en base al art. 21 del Convenio Colectivo de Galletas Siro Toro S.A, 2014-2019, prorrogado para los años 2020 y 2021, en fecha 22 de septiembre de 2022. Este importe de nocturnidad incluido en el complemento ad personam, será de 75 de noches para el 4º y 5º turno y 80 noches para el 3er turno. En el caso de que una persona deje de prestar servicios en horario nocturno, dejará de percibir este importe.
- 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.
- Para calcular la cuantía resultante del complemento (de acuerdo con las operaciones anteriores) se ha partido de los conceptos salariales considerados de naturaleza fija indicados en el párrafo anterior (salario base, plus valor puesto, plus de antigüedad y plus de nocturnidad) incrementados con el 2% pactado para las tablas salariales de 13 de junio de 2022 a 31 de diciembre de 2025.
- Este complemento ad personam se someterá a los incrementos que las partes puedan pactar una vez pierda vigencia el presente convenio colectivo.

b) Las personas trabajadoras adscritas al Grupo Profesional MOI:

- Se calcula la diferencia resultante entre los conceptos salariales de natu-



raleza 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 artículo serán:
 - Salario base.
 - Plus Valor de Puesto
 - Plus Mantenimiento
 - Antigüedad
 - Plus nocturnidad, calculado en base al art. 21 del Convenio Colectivo de Galletas Siro Toro S.A, 2014-2019, prorrogado para los años 2020 y 2021, en fecha 22 de septiembre de 2022. Este importe de nocturnidad incluido en el complemento ad personam, será de 75 de noches para el 4º y 5º turno y 80 noches para el 3er turno. En el caso de que una persona deje de prestar servicios en horario nocturno, dejará de percibir este importe.
 - 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.
 - Para calcular la cuantía resultante del complemento (de acuerdo con las operaciones anteriores) se ha partido de los conceptos salariales considerados de naturaleza fija indicados en el párrafo anterior (salario base, plus valor puesto, plus mantenimiento, plus de antigüedad y plus de nocturnidad) incrementados con el 2% pactado para las tablas salariales de 13 de junio de 2022 a 31 de diciembre de 2025.
 - Este complemento ad personam se someterá a los incrementos que las partes puedan pactar una vez pierda vigencia el presente convenio colectivo.

El referido complemento se abonará en 15 mensualidades y tendrá la consideración de no 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 21 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, sin perjuicio de las acciones individuales que como afectado le correspondan a cualquier trabajador a título individual.

Artículo 22.- Plus de nocturnidad

A los efectos de lo dispuesto en el presente convenio colectivo se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.



La prestación de servicios en horario de trabajo nocturno será un 20% del salario base por noche efectiva de trabajo.

Fórmula: Salario Base Mensual/30*20%

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 el plus nocturnidad, al estar ya retribuida la realización del trabajo nocturno en el complemento ad personam.

Artículo 23.- Otros Pluses.

- a) Plus Sábado, Domingo y Festivo: por cada jornada completa trabajada en sábado, domingo y festivo de los turnos 6-1 y 6-4-6-2 se percibirá el Plus de Sábado, Domingo y Festivo cuyas cuantías se establecen en el Anexo I del Convenio. En caso de no realizarse la jornada completa se abonará la parte proporcional.
- b) Plus de Turnicidad 4º-5ºT: lo percibirán aquellas personas mientras estén adscritas a los denominados 4º y 5º turno y en rotación mañana, tarde y noche, cuya cuantía se indica en el Anexo I.
- c) Plus Turnicidad 3er T: lo percibirán aquellas personas que mientras estén adscritas al denominado 3er turno y en rotación mañana, tarde y noche, cuya cuantía se indica en el Anexo I.
- d) Plus Complemento de Puesto de Trabajo: Lo percibirán aquellas personas que desarrollen las funciones propias del puesto de Técnico de Producción. Este complemento de puesto se abonará en 12 mensualidades, por la cantidad de 150€ brutos (no se integrará en las pagas extraordinarias, ni de beneficios).

Artículo 24.- Horas Extraordinarias.

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

Las horas extraordinarias o fracción de éstas se compensarán con descanso compensado regulado en el artículo correspondiente, a razón de 1 a 1 por cada hora trabajada en las horas extras normales o de 2 a 1 en las horas extras festivas y/o de arranque o económicamente según las cantidades recogidas en el Anexo I del Convenio, a elección del personal, para lo que deberá comunicar a RRHH en el momento de la realización, que opción escoge, entendiéndose que en caso de no manifestar nada, opta por la retribución económica. En caso de optar por el descanso compensado, éste se disfrutará, por jornada completa, en los términos establecidos en el artículo correspondiente.

Si el descanso compensado deriva de horas extraordinarias realizadas en Sábado, Domingo o Festivo, se retribuirá el plus correspondiente y se descansarán las horas realizadas.

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

Las horas extras, manteniendo el límite legal (actualmente 80 horas), siempre serán de carácter voluntario.



Artículo 25.-Antigüedad.

Las condiciones futuras que regularán la antigüedad a partir del año 2027 se discutirán en la próxima negociación de convenio colectivo al final del periodo del plan de competitividad.

Artículo 26.-Incrementos Anuales.

Se pacta un único incremento salarial de un 2% sobre las tablas pactadas el 13 de junio de 2022. Como Anexo I se aportan las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio Colectivo. Este incremento no aplica sobre los incentivos anuales.

El incremento salarial anual aplicable a todos los conceptos económicos será el acordado por las partes en la negociación de los siguientes convenios.

Artículo 27.- Incentivos anuales.

Todo el personal dado de alta en Galletas Siro S.A., Centro de Trabajo de Toro, tiene derecho a una retribución variable en los términos descritos en el presente artículo, excepto el personal expresamente excluido en el artículo 2 del presente convenio.

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

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 cuatrimestrales con la RLT.

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

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

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

% Absentismo mensual	% Consecución Incentivo
sobre 1/12 jornada anual	100%
2,50% o inferior	
entre 2,51% y 3,25%	50%
Entre 3,26% y 4,00%	25%

El devengo será mensual y el abono en el mes siguiente al de devengo.

A efectos de nivelación de la base de cálculo de jornada mensual sobre la que calcular el porcentaje de absentismo de cada persona, se establece una jornada mensual de referencia a tiempo completo de 1/12 (jornada anual a tiempo completo entre 12).

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

1. Vacaciones.
2. Asuntos Propios.
3. Horas sindicales.
4. Accidentes de trabajo.



5. Bajas por maternidad, paternidad, riesgo durante embarazo y lactancia.
6. Ausencias del trabajo por fuerza mayor.
7. Descanso compensado.
8. Huelga General.
9. Día de permiso no retribuido y recuperable.
10. Elecciones sindicales y legislativas.
11. Asambleas de los trabajadores.
12. Fallecimiento de familiar en primer grado.

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

Criterio: El objetivo es la reducción de Inputs de Calidad respecto al año anterior, para lo que cada año se fija una cantidad-objetivo de reducción sobre cuya consecución, se pondera el abono conforme a la tabla siguiente:

Reducción Real dividido. Objetivo anual reducción	% Consecución Incentivo
Reducción hasta 20%	0%
Reducción entre 20,01% - 50%	25%
Reducción entre 50,01% - 80%	50%
Reducción entre 80,01% - 100%	75%
Reducción > 100%	100%

c) Indicador de Siniestralidad: Criterio: Cumplimiento del objetivo anual del Índice de Siniestralidad (IS) del centro de trabajo fijado por el departamento de RRHH cada año.

De alcanzarse el IS del año se consigue el importe máximo del objetivo y, de alcanzarse el objetivo del año anterior se consigue la mitad del importe máximo según la escala.

Si se logra el objetivo del año, se consolida el 100% del valor ponderado de este objetivo.

Si se logra el objetivo del año anterior, se consolida el 50% del valor ponderado de este objetivo.

Además, se define una escala para cubrir la diferencia del 50% existente entre la consecución del objetivo del año anterior y la consecución del objetivo del año en curso. La escala está dividida en fracciones de 10% hasta completar el 100% de esta diferencia. Así, por ejemplo, si se consigue el 10% de esta diferencia, se abona el 10% de la misma y se consolida el mismo porcentaje del valor ponderado.

El IS se obtendrá al ponderar los siguientes apartados:

- Índice de Frecuencia (IF), 55%. IF es el número de accidentes con baja por cada 100.000 horas trabajadas.
- Índice de Gravedad (IG), 30%. IG es el número de días de baja por cada 100.000 horas de trabajo.
- Accidentes graves, 15%. Tenemos o no tenemos accidentes graves. Si tenemos el valor es "0" y si no tenemos el valor es "100".

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

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



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

Incentivo	2022 a 2025
Absentismo Individual	950 €
Calidad	100 €
I Siniestralidad	100 €
Total	1150 €

CAPÍTULO V: BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 28.- Prendas y equipo de trabajo.

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

Artículo 29.- Complemento por Incapacidad Temporal.

En el caso de Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo y/o Enfermedad Profesional, el personal percibirá el 100% del salario del mes anterior a la fecha de la baja a excepción de los emolumentos por atrasos y abonos no periódicos.

Cuando la Incapacidad Temporal sea consecuencia de Enfermedad Común o Accidente no Laboral, el personal cobrará del primer día al cuarto el 60% del salario del mes anterior a la fecha de la baja a excepción de los emolumentos por atrasos y abonos no periódicos y a partir del quinto día de la baja, el 100% del salario del mes anterior a la fecha de la baja a excepción de los emolumentos por atrasos y abonos no periódicos.

En el supuesto que la Incapacidad Temporal conlleve hospitalización, el personal percibirá el 100% del salario del mes anterior a la fecha de la baja a excepción de los emolumentos por atrasos y abonos no periódicos.

Asimismo, si una trabajadora cogiera la baja por riesgo en el embarazo, percibirá el 100% del salario del mes anterior a la fecha de la baja a excepción de los emolumentos por atrasos y abonos no periódicos.

El personal estará obligado a avisar de su ausencia en el primer día de ésta, así mismo debe de presentar el justificante médico de la ausencia en los tres primeros días.

Artículo 30.- Seguros, premios vinculación, jubilación y plan jubilación.

- Seguro colectivo de accidentes: la Empresa tendrá concertado un seguro colectivo de accidentes en virtud del cual, la persona que por motivo de accidente laboral le fuese reconocido por el I.N.S.S. una incapacidad permanente total, absoluta para cualquier profesión o una gran invalidez percibirá la cantidad de 22.000 €. En el caso de que fuera reconocido por el I.N.S.S. una incapacidad permanente parcial por accidente laboral, percibirá la cantidad de 16.020 €. En el caso de fallecimiento por cualquier causa, los herederos de la persona o aquellos que hayan sido designados beneficiarios por éste, percibirán la cantidad de 22.000 €. Si a la persona le fuese reconocida una invalidez permanente total, invalidez permanente absoluta a gran invalidez por enfermedad común o accidente no laboral, percibirá la cantidad de 10.010 €. Estas cantidades sólo se pueden percibir una única vez.



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

- Jubilación y jubilación anticipada: podrá considerarse motivo de extinción de contrato de trabajo el cumplimiento por parte del colaborador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social siempre que se cumplan los requisitos.

El personal afectado por la extinción del contrato deberá tener cumplido un periodo de cotización mínimo de 15 años y cumplir los requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Esta medida se vincula a objetivos coherentes con la política de empleo, mejora de la estabilidad en el empleo, transformación de contratos temporales en indefinidos, sostenimiento del empleo, contratación de nuevo personal o cualquier otra acción dirigida a favorecer la calidad del empleo.

Cuando se cumplan estas dos condiciones, el personal al que el organismo competente le reconozca el cumplimiento de los requisitos establecidos para acceder a la jubilación podrá ver extinguido su contrato de trabajo por causa de jubilación.

La empresa gratificará la jubilación del personal en los siguientes casos y siempre que la persona lleve en la empresa 10 años:

- Jubilándose a los 60 o 61 años la persona percibirá 45 días de salario real por cada 5 años de antigüedad, con un máximo de 12 meses.
- Jubilándose a los 62 o 63 años la persona percibirá 45 días de salario real por cada 5 años de antigüedad, con un máximo de 9 meses.
- Jubilándose a los 64 años la Empresa se compromete a contratar a otra persona por el período mínimo de 1 año.

La empresa facilitará los contratos de relevo siempre que la legislación vigente lo ampare.

- Plan de jubilación: La empresa mantiene el plan de jubilación colectivo en la cantidad fija de 40.000 € para cada año de vigencia del convenio. Este plan afecta a todo el personal fijo e interino.

Artículo 31.- Licencias retribuidas.

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

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, prevalecerá la que tenga mayor duración, o en todo caso igual, y absorberá a la otra, y sólo se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos que las motivan (el cómputo se inicia el día del hecho causante) y se disfrutarán en los días inmediatos siguientes al acontecimiento causante, salvo en los casos de enfermedad grave u hospitalización de familiar, en los cuales se podrá utilizar el permiso mientras se mantenga y acredite la situación que da lugar al mismo. En consecuencia, de producirse durante el disfrute de las vacaciones, fiestas o durante la suspensión del contrato, no se efectuará ningún tipo de compensación posterior.



Motivo	Tiempo máximo retribuido	Justificante
1.- Fallecimiento: Cónyuge, padres, suegros, hijos, hermanos, hijos adoptivos y parejas de hecho	4 días naturales	Esquela o documento en el que se acredite el parentesco
2.- Fallecimiento: yernos, nueros, abuelos, nietos, cuñados, sobrinos, abuelos políticos, nietos y sobrinos políticos	2 días naturales, ampliable como máximo a 4, en función del posible desplazamiento fuera de la provincia, a excepción de sobrinos y sobrinos políticos	Esquela o documento en el que se acredite el parentesco
3.- Enfermedad grave: Cónyuge, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos, hermanos, hijos adoptivos y parejas de hecho	4 días naturales	Certificado médico correspondiente. En caso de hospitalización servirá justificante de la misma.
4.- Enfermos terminales en domicilios. Cónyuge, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos, hermanos, hijos adoptivos y parejas de hecho	4 días máximo	Justificante médico correspondiente acreditando esta fase terminal.
5.- Enfermedad grave o intervención quirúrgica de: Cuñados, abuelos, abuelos políticos, nietos y nietos políticos	2 días naturales, ampliable como máximo a 4, en función del posible desplazamiento fuera de la provincia.	Certificado médico correspondiente. En caso de hospitalización servirá justificante de la misma.
6.- Operación de : Padres, cónyuge, hijos, hijos adoptivos, parejas de hecho y padres políticos	1 día natural	Certificado médico correspondiente.
7.- Hospitalización de : Cónyuge, padres, hijos, hijos adoptivos, parejas de hecho y padres políticos	4 días naturales	Justificante del tiempo de hospitalización del familiar.
8.- Traslado a centros asistenciales: Hijos disminuidos físicos o psíquicos, de padres o familiares de primer grado	3 días laborables	Justificante del Centro Asistencial.
9.- Asistencia en urgencias de : Cónyuge, hijos, hijos adoptivos, parejas de hecho y padres	El tiempo necesario	Justificante de urgencias
10.- Desplazamientos por prescripción de los Servicios Médicos de la Seguridad Social y Mutua fuera de la provincia de : Cónyuge, hijos, hijos adoptivos, parejas de hecho y padres	1 día laborable para enfermo y acompañante	El que proceda
11.- Nacimiento de un hijo	4 días naturales, más 30 euros. por hijo	Libro de familia o certificado del Juzgado
12.- Matrimonio del trabajador	15 días naturales, ampliables a uno si se casa en festivo	Libro de familia o certificado del Juzgado
13.- Matrimonio de: Hijos, hermanos, padres, cuñados y suegros	1 día natural (el de la boda)	Certificado del Juzgado o Iglesia siempre que se acredite el parentesco
14.- Traslado de domicilio	2 días naturales	Justificante de la nueva dirección
15.- Cargos sindicales	El tiempo legal	El que proceda
16.- Facilidades para estudios, exámenes en Centros Oficiales	5 días al año, computándose por horas, incluido el tiempo de traslado	Certificado del Centro Académico
17.- Consulta médico de: Seguridad Social u otras consultas médicas	El tiempo necesario	Justificante de hora de entrada y salida
18.- Deberes inexcusables de carácter público: testigo, demandante, demandado	Tiempo necesario	Citación juzgado
19.- Consulta médica para hijos hasta 18 años máximo	Tiempo necesario	Justificante médico
20.- Asuntos propios	2 días laborables	Solicitud de permiso con tiempo suficiente como resto de permisos o licencias



Para percibir retribución en las licencias reguladas en este artículo, es obligación del personal aportar los justificantes correspondientes y solicitarlo por escrito con 7 días naturales de antelación en aquellos cuya naturaleza permita la citada previsión o en todo caso, en los 4 inmediatamente posteriores al inicio de la licencia. En los supuestos donde el documento acreditativo a aportar por el personal deba estar emitido por la escuela o por el centro médico público o donde se ha realizado el examen, intervención quirúrgica, etc., el justificante deberá figurar la población donde está ubicado el centro, el nombre del trabajador o trabajadores, o del paciente al que éste acompaña y fecha y, en la medida de lo posible, hora de entrada y la de salida.

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

La licencia por asuntos propios deberá solicitarse por escrito con un mínimo de 7 días naturales de antelación a la prevista como de disfrute, para garantizar el correcto funcionamiento de la actividad productiva. La Empresa dispondrá de idéntico plazo para confirmar o no la concesión de la licencia en base al criterio de no coincidencia de más de una persona por puesto ejercido y turno en un mismo día, con un máximo del diez por ciento de la plantilla total de un turno, por esta Licencia o por descanso compensado en MOD y de una persona para cada una de las Secciones de MOI. En caso de coincidencia se concederán por orden de petición.

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

Artículo 32.- Licencias no retribuidas.

Se establecen las siguientes licencias no retribuidas:

- En caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho inscrita, el cónyuge o pareja superviviente con hijos menores de edad tendrá derecho a una excedencia de dos meses, con reserva del puesto de trabajo, que se hará efectivo a la finalización del permiso retribuido establecido al efecto en el artículo anterior.
- El personal tendrá derecho a disfrutar de una excedencia de hasta 24 meses con reserva del puesto de trabajo, por cuidado de pariente enfermo hasta el segundo grado, que no realice actividad retribuida y necesite asistencia para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.
- El personal fijo con una antigüedad de al menos 1 año en la empresa tendrá derecho a disfrutar de una excedencia no inferior a 4 meses y no superior a 5 años. Cumplida la excedencia y con un preaviso de 30 días, la persona se incorporará a su puesto de trabajo siempre que exista vacante. Esta excedencia no se puede utilizar para trabajar en empresas similares, salvo autorización expresa.
- En el caso de que cualquier persona solicite excedencia voluntaria, la Empresa cubrirá, a petición de la interesada, su puesto de trabajo, durante el periodo que dure la excedencia, contratando con carácter de interino a su cónyuge o pareja de hecho, hijo o hija, que deberá pasar el correspondiente periodo de prueba. En caso de no superarlo, la persona excedente podrá reincorporarse automáticamente a su anterior puesto de trabajo. Si finalizado el plazo de excedencia, la persona optara por no reincorporarse a la Empresa, el cón-



yuge que hubiera ocupado su puesto de trabajo con carácter de interino, pasará a ser personal fijo de plantilla. La Empresa se obligará en este apartado siempre que el personal en esta situación no supere el 10% de la plantilla.

En el caso de que una persona en excedencia no decidiera incorporarse y su puesto estuviera cubierto por un interino, éste pasará a ocupar definitivamente su puesto como fijo, si supera la evaluación de desempeño.

Para la obtención de estos permisos, la persona habrá de comunicarlo a la empresa previamente por escrito, como indica la legislación vigente, y en los supuestos que se requiera, deberá justificar su utilización.

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

La empresa valorará cada caso particular en temas de formación. Se facilitará la posibilidad de asistir a estos cursos formativos previa solicitud por parte del personal.

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

El derecho a las ausencias por lactancia regulado en el actual artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrá ser sustituido por el disfrute de dos semanas retribuidas consecutivas a las 16 o 18 semanas de baja por maternidad o adopción. Si la persona optase por el disfrute de este permiso deberá comunicarlo a la Empresa con siete días de antelación a la finalización del periodo de baja por maternidad o adopción.

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

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

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.

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

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

El periodo de excedencia por nacimiento de hijo regulado en el actual artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores comenzará a computarse a partir del día siguiente a la finalización del periodo de baja por maternidad.

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

- a) La reducción horaria lo será sobre su jornada ordinaria diaria, haciendo coincidir el inicio o el final de su jornada reducida con el inicio o final del turno normal de trabajo.
- b) La concreción horaria se ajustará al sistema de rotación de turnos que le sea de aplicación al trabajador o trabajadora, no pudiéndose solicitar turnos fijos si su jornada ordinaria lo es a turnos.

Por acuerdo entre las partes, se podrá concentrar la jornada reducida diaria por semanas laborables a tiempo completo; en estos supuestos, la concreción horaria de la semana de prestación podrá ser a turnos o bien en horario de mañana, tarde o noche siempre que el número de personas con estas condiciones estén distribuidas en un tercio en cada turno.

Artículo 34.- Ayudas escolares.

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

En el caso de que la pareja de padres sean trabajadores de esta Empresa, o de cualquier otra del Grupo Cerealto Siro Foods, esta ayuda se hará efectiva solamente en uno de ellos.

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 trabajador o trabajadora solicitante.

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

- 1.- Certificado de matriculación en el centro escolar.
- 2.- Acreditación de no figurar como trabajador o trabajadora por cuenta ajena para los hijos mayores de 16 años.
- 3.- Libro de familia o acreditación de guardia y custodia legal (en caso de que



lo sean del cónyuge o pareja de hecho), de los hijos de los cuales solicita la ayuda el solicitante.

- 4.- Para la Ayuda por Desplazamiento, adicionalmente a los anteriores, el certificado de empadronamiento del solicitante.

Estas cantidades se actualizarán anualmente en la misma proporción que lo haga el Convenio Colectivo con las revisiones que procedan.

Las cantidades reflejadas en este artículo serán abonadas en el mes de Noviembre, una vez que el solicitante acredite la formalización de la matrícula correspondiente.

Devengará este derecho el personal que durante el curso escolar lleven, al menos, seis meses de alta en la Empresa.

Artículo 35.- Estudios oficiales y formación.

En el caso de que el personal se encuentre matriculado en un Centro Oficial reconocido por el MEC, este tendrá derecho a elegir el turno fijo, dentro de los establecidos en el Centro de Trabajo, que mejor se adapte a su horario lectivo.

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

La empresa informará a los representantes de los trabajadores de los planes de formación anuales. La formación se intentará planificar dentro de los horarios de trabajo del personal, siempre que la organización del trabajo lo permita. Si la formación se desarrolla fuera de la jornada laboral, el asistente recibirá un incentivo por cada hora cuya cuantía se refleja en el Anexo I. También pueden acumularse en jornadas de 8 horas o como descanso compensado regulado en el artículo correspondiente, a razón de 1 a 1.

Artículo 36.- Cargos públicos.

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

Artículo 37.- Adquisición de producto.

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

CAPÍTULO VI: GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 38.- Derechos de los Sindicatos.

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

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

Cada miembro del Comité de Empresa tendrá derecho a un crédito horario retribuido conforme marcan los criterios del Estatuto de los Trabajadores o legislación



aplicable. Cada Sección Sindical podrá administrar este crédito horario mediante su disposición en una bolsa anual de horas, incluyendo las del delegado sindical, si hubiere. Es necesario, para el buen funcionamiento de la empresa, un preaviso de al menos 2 días.

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

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.

Las secciones sindicales constituidas por los sindicatos con presencia en el Comité de Empresa en los centros de trabajo podrán nombrar, con independencia del número de trabajadores existentes, un Delegado Sindical que tendrá las prerrogativas establecidas en el art. 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Dicho nombramiento deberá ser comunicado a la Empresa.

Artículo 39.- Derechos del delegado sindical.

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

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

CAPÍTULO VII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40.- Principios de ordenación.

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

Toda falta cometida por un trabajador o trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave y muy grave, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador o trabajadora.

Artículo 41.- Comunicación a la RLT.

La Empresa informará a la RLT de las sanciones leves, graves o muy graves impuestas al personal. La Empresa informará al personal objeto de la sanción, de su derecho a que sea asistido en el momento de la comunicación, por un miembro de la RLT, en todo caso, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la LOLS. Se considerarán válidas y efectuadas las comunicaciones realizadas mediante correo electrónico a la dirección que la Empresa les asignó.

Artículo 42.-Faltas Leves.

Se considerarán como faltas leves:



- a) De una a tres faltas de puntualidad o una de asistencia cometida en un periodo de treinta días laborables continuados. Se considera falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada laboral o el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización.
- b) La no comunicación con antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación. Se considerará válido el preaviso por medio telefónico o electrónico al mando superior jerárquico.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin autorización del superior jerárquico por breves periodos de tiempo.
- d) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.
- e) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- f) No fichar repetidamente a la entrada o salida del puesto de trabajo.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de datos de carácter personal que influyan en la gestión administrativa de la Empresa o de ésta respecto a terceros.

Artículo 43.- Faltas Graves.

Se considerarán como faltas graves:

- a) La reincidencia en tres o más faltas leves, aunque sean de naturaleza diferente, dentro de un periodo de 90 días laborables.
- b) Cuatro o más faltas de puntualidad cometidas en un periodo de treinta días laborables continuados. Se considera falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada laboral como el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización.
- c) De dos a cuatro faltas injustificadas al trabajo durante un periodo de 30 días laborables continuados.
- d) El entorpecimiento o el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social, incluyendo el retraso en más de cuatro días de la aportación de documentación relativa a Incapacidades Temporales de cualquier naturaleza desde la fecha de su emisión.
- e) La suplantación de otro trabajador o trabajadora alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas o medios industriales a su cargo, o que hayan sido observados en la fábrica a través de los registros o partes diarios de trabajo de entre los que se cumplimenten habitualmente en su sección.
- g) La falta de aseo y limpieza personal, así como el consumo de bebidas alcohólicas en el centro de trabajo.
- h) El trato incorrecto a las personas dentro del centro de trabajo cuando no revistan acusada gravedad.
- i) No asistir a los cursos de formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, así como no asistir a los cursos de formación de la Empresa que haya sido convocado el trabajador dentro de la jornada laboral.
- j) La embriaguez y/o el consumo de sustancias estupefacientes durante el trabajo, de forma ocasional y sin que afecte al rendimiento ponga en peligro la integridad física o psíquica de los compañeros de trabajo.



Artículo 44.- Faltas Muy Graves.

Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La reincidencia o reiteración en la comisión de dos faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza durante el periodo de un año a la comunicación de la anterior sanción.
- b) Diez o más faltas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses naturales continuados o veinte en un periodo de doce meses continuados. Se considera falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada laboral en más de diez minutos como el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización.
- c) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de treinta días laborables continuados.
- d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- e) La desobediencia o inobservancia de las órdenes e instrucciones, especialmente las relativas a las normas de Fabricación e Higiene, Seguridad Alimentaria y Prevención de Riesgos Laborales, incluida la no utilización de los Equipos de Protección Individual cuando fuesen de obligado uso para la tarea que estuviese ejecutando, siempre que el trabajador o trabajadora haya recibido la información y formación en la materia causa de la falta.
- f) Fumar en cualquier punto del recinto de la Empresa, tanto interior como exterior (dentro de todo el perímetro de la empresa).
- g) La imprudencia o negligencia maliciosa en la ejecución del trabajo.
- h) La simulación o la prolongación de la baja por Incapacidad Temporal con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, o cualquier actividad que sea incompatible o dilate la recuperación de la capacidad laboral.
- i) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva, técnicas y modelos productivos empleados que produzcan grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez y/o el consumo de sustancias estupefacientes durante el trabajo, que aun no siendo reiterada, disminuya el rendimiento, los reflejos, o la capacidad productiva, así como ponga en peligro la integridad física o psíquica de los compañeros de trabajo.
- k) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- l) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- m) El acoso laboral, por razón de género o sexual ejercido y acreditado, sobre cualquier persona de la Empresa, así como las denuncias infundadas o malintencionadas contra compañeros por acoso laboral, por razón de género o sexual, cuando así quede constatado y acreditado por la correspondiente investigación de la Empresa.
- n) La Agresión física, y los malos tratos de palabra contra los compañeros o familiares de éstos.
- o) Falsear hechos o documentos con la finalidad de obtener prestaciones, permisos, licencias o beneficios, sean o no retribuidos.
- p) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y



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

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

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

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

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

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

Artículo 45.- Sanciones.

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

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

Artículo 46.- 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 Dirección de la Empresa tenga conocimiento de los hechos, y sin perjuicio de quedar interrumpidos dichos plazos por la apertura de expedientes contradictorios efectuados por la Empresa para las averiguaciones y consultas de los hechos sancionables, independientemente de que al trabajador o trabajadora haya que comunicárselo por tener la condición de Representante Legal de los Trabajadores y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La ejecución de la sanción se realizará como máximo en un mes.



DISPOSICIONES ADICIONALES*Disposición Adicional Primera: Sobre seguridad y salud en el trabajo.*

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

La acción preventiva estará fundamentada en los siguientes puntos:

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

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

Tercero.- Cuando haya incorporaciones de personas procedentes de Empresas de Trabajo Temporal, la Dirección informará a los representantes legales de los trabajadores de los puestos que ocupen estas personas.

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

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

Sexto.- La Empresa, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, adoptará las medidas adecuadas para que el personal reciba 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.

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

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

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

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



Disposición Adicional Tercera: Plan de Incremento de Estabilidad Laboral.

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

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

Disposición Adicional Cuarta: Respeto al Principio de Igualdad y Diversidad.

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

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

Disposición Adicional Quinta: Conciliación familiar.

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

Disposición Adicional Sexta: Compromiso de paliar infortunio.

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

Disposición Adicional Séptima: Compromiso con el Medio Ambiente.

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

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

Disposición Adicional Octava: 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 personal que posea los conocimientos y habilidades técnicas requeridas y el nivel de desempeño requerido y que, preferiblemente, sean empleados del Grupo Cerealto Siro Foods.

Disposición Adicional Novena: Condiciones especiales de ingreso.

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



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

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

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

Todas las personas que trabajen en una zona de manipulación de productos alimenticios deberán mantener un elevado grado de limpieza y deberán llevar una vestimenta adecuada, limpia y, en su caso, protectora en los términos exigidos por el capítulo VIII del Anexo II del Reglamento (CE) nº 853/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004 relativo a los Requisitos higiénicos generales aplicables a todas las industrias agroalimentarias, y recibirán la formación e instrucciones suficientes y cumplirán plenamente las normas reguladoras de la manipulación de alimentos.

Disposición Adicional Duodécima: Plan de Mejora de la Calidad en el Empleo.

Con el fin de avanzar en la mejora de la calidad y en la estabilidad en el empleo al tiempo que dar respuesta a las necesidades productivas de cada momento, las partes acuerdan potenciar con prioridad al 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 el Convenio Colectivo de Trabajo Convenio Colectivo de Fabricación y Venta de Confeitería, Pastelería, Bollería y Repostería de la Provincia de Zamora, por remisión del artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.



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

NIVEL	PUESTOS INCLUIDOS
TECNICO MOD N7	TECNICO MOD N7
TECNICO MOD N6	HORNERO AMASADOR (incluido Cocina y Pequeños Ingredientes L16) CAPPER CORTE (L16)
TECNICO MOD N5	DECORADOR DE BAÑOS CHOCOLATERO MAQUINISTA DE ENVASADO CONFITERO ROBOT (L2+L17) LAMINADOR (L14 y L15)
TECNICO MOD N4	CONDUCTOR ROBOT ENCAJADO PELETIZADO ENCREMADOR MAQUINISTA DECORADOR LAMINADOR
TECNICO MOD N3	ENVASADO MANUAL
TECNICO MOD N2	AUXILIAR DECORADOR ENVASADO PALETIZADO
TECNICO MOD N1	AUXILIAR OFICIOS VARIOS

**ANTERIOR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
ADECUACIÓN NUEVA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL MOD
MOD**



NIVEL	PUESTOS INCLUIDOS
N4	AMASADOR
N3	LAMINADOR Y HORNERO
N2	MAQUINISTA, ROBOTERO, CONFITERO, CHOCOLATERO, DECORADOR BAÑOS, CAPPER, CORTE
N1	1er AÑO, AUX. OF VARIOS (LOS ENVASADOS AQUÍ), ENCREMADOR, DECORADOR

Anexo I:

ANTERIOR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL MOI CSU

GRUPO PROF.	SECCIÓN	NIVEL
TÉCNICO MOI	CADENA DE SUMINISTRO	· N1
TÉCNICO MOI	CADENA DE SUMINISTRO-RECEPCIÓN	· N2



**ADECUACIÓN CON NUEVA CLASIFICACIÓN
PROFESIONAL CSU**

GRUPO PROF.	SECCIÓN	NIVEL
MOI	CSU	N1
MOI	CSU- RECEPCIÓN	N2



ANTERIOR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL MTO

GRUPO PROF.	SECCIÓN	NIVEL
TÉCNICO MOI	MANTENIMIENTO	· N1
TÉCNICO MOI	MANTENIMIENTO	· N2
TÉCNICO MOI	MANTENIMIENTO	· N3
TÉCNICO MOI	MANTENIMIENTO	· N4
TÉCNICO MOI	MANTENIMIENTO	· N5



**ADECUACIÓN CON NUEVA CLASIFICACIÓN
PROFESIONAL MTO**

GRUPO PROF.	SECCIÓN	NIVEL
MOI	MTO	N1
MOI	MTO	N2
MOI	MTO	N3
MOI	MTO	N4
MOI	MTO	N5

R-202301862



TABLAS SALARIALES DE 01 DE ENERO DE 2022 A 12 DE JUNIO DE 2022.

TABLAS SALARIALES 01/01/2022 - 12/06/2022

SALARIOS POR NIVELES	Salario Base Mes x 15 mensualidades	Plus Valor Puesto x 15 mensualidades	Complemento Salarial x 15 mensualidades	Salario Bruto Anual
G Profesional Producción MOD				
Técnico MOD N1	957,00 €	7,08 €		14.461,24 €
Técnico MOD N2	1.076,74 €	0,00 €		16.151,07 €
Técnico MOD N3	1.076,74 €	13,60 €		16.355,14 €
Técnico MOD N4	1.076,74 €	19,88 €		16.449,30 €
Técnico MOD N5	1.076,74 €	50,35 €		16.906,35 €
Técnico MOD N6	1.076,74 €	97,02 €		17.606,35 €
Técnico MOD N7	1.648,62 €			24.729,33 €
G Profesional MOI				
<u>Sección CADENA SUMINISTRO</u>				
Técnico CSU N1	1.076,74 €	50,35 €		16.906,35 €
Técnico CSU N2-Recepcionista	1.076,74 €	97,02 €		17.606,35 €
<u>Sección MANTENIMIENTO</u>				
Técnico MTO N1	957,00 €	7,08 €		14.461,24 €
Técnico MTO N2	1.076,74 €	42,52 €	363,79 €	22.245,76 €
Técnico MTO N3	1.076,74 €	127,58 €	609,04 €	27.200,32 €
Técnico MTO N4	1.076,74 €	180,98 €	887,24 €	32.174,31 €
Técnico MTO N5	1.076,74 €	180,98 €	1.203,60 €	36.919,78 €
<u>Sección SOPORTE</u>				
Técnico "XXX" N1	1.306,64 €			18.292,91 €
Técnico "XXX" N2	1.407,92 €			19.710,94 €
Técnico "XXX" N3	1.593,97 €			22.315,52 €

PLUSES Y OTROS CONCEPTOS	Importe	A percibir por
Plus Sábado	68,58 €	Según Convenio
Plus Domingo	68,58 €	Según Convenio
Plus Festivo	74,81 €	Según Convenio
Plus Fin Semana (3er Turno)	90,50 €	s/art 12 4) P. Fijo
Plus Sábado o Domingo (3er Turno)	45,25 €	s/art 12 4) P. Fijo
Plus Fin Semana (3er Turno)	24,09 €	s/art 12 4) P. Eventual
Plus de Turnicidad 4º-5º T	2,70 €	Día natural max 360
Plus de Turnicidad 3er T	0,72 €	Día natural max 360
Hora de Arranque	18,26 €	Hora Efectiva o parte proporcional
Hora Extra	14,59 €	Hora Efectiva o parte proporcional
Hora Extra Festiva	18,26 €	Hora Efectiva o parte proporcional
Hora Formación	10,60 €	Hora Efectiva o parte proporcional
Horas Flexibilidad A (2 días o menos)	7,01 €	Hora Efectiva o parte proporcional
Horas Flexibilidad B (3 - 4 días)	5,94 €	Hora Efectiva o parte proporcional
Horas Flexibilidad C (5 días o más)	4,86 €	Hora Efectiva o parte proporcional

AYUDA ESCOLAR	Importe	INCENTIVOS ANUALES
Preescolar e infantil (0 a 6 a)	61,54 €	Absentismo Individual
Educación Primaria (6 a 11 a)	82,05 €	Calidad
Educación Secundaria (11 a 16 a)	150,86 €	Siniestralidad
Bachillerato o CF G Medio (16-18 a)	211,19 €	Total
CF Grado Superior (18 y más)	356,00 €	
Universidad	506,87 €	
Ayuda Desplazamiento	253,44 €	

R-202301862



Anexo I: TABLAS SALARIALES DE 13 DE JUNIO DE 2022 A 31 DE DICIEMBRE DE 2025

TABLAS SALARIALES 13/06/2022 - 31/12/2025		
SALARIOS POR NIVELES	Salario Base Mes x 15 mensualidades	Salario Bruto Anual
G Profesional Producción MOD		
Técnico MOD N1	1.020,41 €	15.306,15 €
Técnico MOD N2	1.054,41 €	15.816,12 €
Técnico MOD N3	1.102,01 €	16.530,12 €
Técnico MOD N4	1.156,41 €	17.346,12 €
G Profesional MOI		
<u>Sección CADENA SUMINISTRO</u>		
Técnico CSU N1	1.156,41 €	17.346,12 €
Técnico CSU N2-Recepcionista	1.197,21 €	17.958,12 €
<u>Sección MANTENIMIENTO</u>		
Técnico MTO N1	1.129,21 €	16.938,12 €
Técnico MTO N2	1.224,00 €	18.360,00 €
Técnico MTO N3	1.360,00 €	20.400,00 €
Técnico MTO N4	1.564,00 €	23.460,00 €
Técnico MTO N5	1.700,00 €	25.500,00 €

PLUSES Y OTROS CONCEPTOS	Importe
Plus Sábado	69,95 €
Plus Domingo	69,95 €
Plus Festivo	76,31 €
Plus Fin Semana (3er Turno)	92,31 €
Plus Sábado o Domingo (3er Turno)	46,15 €
Plus Fin Semana (3er Turno)	24,57 €
Plus de Turnicidad 4º-5º T	2,75 €
Plus de Turnicidad 3er T	0,73 €
Plus Complemento de Puesto de Trabajo de Técnico de Producción	150€/mes (12 pagas)

PLUSES Y OTROS CONCEPTOS	Importe	A percibir por
Plus Sábado	69,95	Según Convenio
Plus Domingo	69,95	Según Convenio
Plus Festivo	76,31	Según Convenio
Plus Fin Semana (3er Turno)	92,31	s/art 12 4) P. Fijo
Plus Sábado o Domingo (3er Turno)	46,15	s/art 12 4) P. Fijo
Plus Fin Semana (3er Turno)	24,57	s/art 12 4) P. Eventual
Plus de Turnicidad 4º-5º T	2,75	Día natural max 360
Plus de Turnicidad 3er T	0,74	Día natural max 360
Hora de Arranque	18,63	Hora Efectiva o parte proporcional
Hora Extra	14,88	Hora Efectiva o parte proporcional
Hora Extra Festiva	18,63	Hora Efectiva o parte proporcional
Hora Formación	10,82	Hora Efectiva o parte proporcional
Horas Flexibilidad A (2 días o menos)	7,15	Hora Efectiva o parte proporcional
Horas Flexibilidad B (3 - 4 días)	6,06	Hora Efectiva o parte proporcional
Horas Flexibilidad C (5 días o más)	4,95	Hora Efectiva o parte proporcional

AYUDA ESCOLAR	Importe	INCENTIVOS ANUALES	
Preescolar e infantil (0 a 6 a)	62,77	Absentismo Individual	950,00 €
Educación Primaria (6 a 11 a)	83,69	Calidad	100,00 €
Educación Secundaria (11 a 16 a)	153,87	Siniestralidad	100,00 €
Bachillerato o CF G Medio (16-18 a)	215,42	Total	1.150,00 €
CF Grado Superior (18 y más)	363,13		
Universidad	517,01		
Ayuda Desplazamiento	258,50		

R-202301862

