

## II. Administración Autonómica

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

*Convenio Colectivo de la Empresa Galletas Siro, S.A. Código de Convenio número 49100022012011.*

Mediación, Arbitraje y Conciliación. Convenio Colectivo de la empresa Galletas Siro, S.A. Código de Convenio número 49100022012011.

Resolución de 17 de febrero de 2011, de la Oficina Territorial de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Galletas Siro, S.A., para los años 2010-2013.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Galletas Siro, S.A., y anexo que lo acompaña, suscrito con fecha 02-11-2010, de una parte por la representación legal de la empresa, y de otra por el Comité de Empresa, secciones sindicales y asesores, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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 (ejecución legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996, de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2007, de 2 de julio (BOCyL de 3 de julio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial de Trabajo, acuerda:

*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.

Así lo acuerdo y firmo en Zamora, a diecisiete de febrero del año dos mil once.

La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo en Zamora, Por acumulación de Funciones, (Resolución Delegado Territorial 05-07-2010), Amparo San Albornos.

GALLETAS SIRO TORO - CONVENIO COLECTIVO - 2010/13

TÍTULO 1  
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 CCOO, UGT, CGT y USO, 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 todos los colaboradores/as del centro de trabajo que la empresa tiene en Toro (Zamora), con excepción del personal que realice funciones de dirección (Comité de Dirección).

El Convenio Colectivo viene a sustituir expresamente la regulación contenida en Convenios Colectivos anteriores, fuese cual fuese su origen y ámbito, así como los pactos o acuerdos aplicables en la empresa a colaboradores/as concretos, sin perjuicio de mantener las condiciones más beneficiosas de los mismos.

*Artículo 3.-Vigencia.*

Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2010 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2013 independientemente de la fecha de su firma.

La denuncia del Convenio habrá de realizarse por escrito y con antelación mínima de 3 meses a la fecha de extinción del mismo. En todo caso, en el momento en que cualquiera de las partes denunciara el Convenio una vez finalizado el periodo de vigencia, no perderán su efecto las cláusulas vinculantes y en el plazo de un mes se constituirá la Comisión Negociadora del Nuevo Convenio.

*Artículo 4.-Garantías personales.*

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

*Artículo 5.-Vinculación a la totalidad.*

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.

R-201100827

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 se remitirá copia a la Autoridad Laboral competente para la resolución de los conflictos colectivos de trabajo, al cual ambas partes se someten.

*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.

## TÍTULO 2

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

*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.-Grupos profesionales.*

Los colaboradores/as afectados por el presente Convenio se distribuyen en los siguientes grupos profesionales:

- a) Producción: Personal dedicado a los diferentes procesos de elaboración de los productos que se fabrican en la planta.
- b) Logística y Aprovisionamiento: Personal dedicado a los procesos de carga, descarga y coordinación de las entradas de materias primas y salidas de producto terminado de la fábrica.
- c) Calidad: Personal encargado de velar por el cumplimiento de las normativas de calidad exigibles en la planta.
- d) Mantenimiento: Personal dedicado a las tareas de prevención, mantenimiento y reparación de todo tipo de maquinaria e instalaciones existentes en la planta.
- e) Estructura: Personal dedicado a gestión y administración y otros servicios generales no incluidos en los apartados anteriores.

*Artículo 10.-Jornada laboral.*

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

Se trabajará en jornadas de 8 horas, en estas jornadas continuadas, el colaborador/a 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 altere el normal funcionamiento de la actividad, procurando que estén comprendidos entre los siguientes horarios: Mañana, de 10h. a 11h; tarde, de 18h. a 19h. y noche, de 2h. a 3h.

## Artículo 11.-*Días de trabajo.*

Se considerarán laborables todos los días del año con las siguientes excepciones:

- Los turnos comprendidos desde las 14 horas de los días 24 y 31 de diciembre hasta las 22 horas de los días 25 de diciembre y 1 de enero (32 horas continuadas de trabajo en cada uno de los días).
- Los turnos comprendidos desde las 22 horas de los días 5 de enero y 30 de abril hasta las 22 horas de los días 6 de enero y 1 de mayo (24 horas continuadas de trabajo en cada uno de los días).
- Los 2 días festivos de la localidad del centro de trabajo, ambos desde las 22 horas del día anterior hasta las 22 horas del día referido (24 horas continuadas de trabajo en cada uno de los días).

Asimismo, si el sistema de turnos en vigor contempla trabajar sábados, domingos y fiestas oficiales (nacionales y autonómicas), éstos tendrán un tratamiento económico especial como se indicará posteriormente. (Anexo 5).

Los colaboradores/as tendrán la posibilidad de cambiar el turno de trabajo con un compañero/a siempre que exista acuerdo entre las dos personas implicadas. Con el propósito de garantizar el correcto funcionamiento de las labores de la fábrica este cambio lo tiene que autorizar su mando intermedio.

## Artículo 12.-*Calendario laboral.*

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

Bajo solicitud, se facilitará la coincidencia en el mismo turno de trabajo de los matrimonios y parejas de hecho.

## Artículo 13.-*Organización del trabajo a turnos.*

Durante la vigencia del presente convenio quedan establecidos como posibles, los siguientes turnos:

- Personal de estructura: De lunes a viernes, 5-2.
- Resto de secciones: Con el fin de garantizar los procesos productivos se acuerdan los siguientes turnos para aplicar en cada momento el más idóneo, teniendo en cuenta que habrá líneas a 5 días, líneas a 6 días y líneas a 7 días:
  - a. De lunes a viernes, 5-2. Turno de trabajo de 8 horas en jornadas de mañana - mañana y tarde - mañana, tarde y noche.
  - b. De lunes a sábado, 6-1. Turno de trabajo de 8 horas en jornadas de mañana - mañana y tarde - mañana, tarde y noche. (Anexo 1).
  - c. De lunes a domingo, 6-2. Turno de trabajo de 8 horas en jornadas de mañana - mañana y tarde - mañana, tarde y noche. (Anexo 2).
  - d. Mantener los turnos de fin de semana que se contemplaban en el anterior convenio para aquellos colaboradores que no estén inscritos en los turnos 6-1, 6-2, (se adjunta el texto del anterior convenio): "Dichos turnos podrán establecerse de lunes a viernes, de martes a sábado o de miércoles a domingo.

Estos turnos serán de aplicación para el personal fijo que de forma voluntaria se adscriba a los mismos, no obstante, de no completarse los profesionales fijos necesarios, para atender estos turnos los mismos serán completados mediante la adscripción del personal fijo necesario, según los criterios que a continuación se describen:

Criterios de rotación:

1.-Voluntariedad del personal fijo por:

- Funciones.
- Necesidades.

Procedimiento:

- Se comunica con una semana, cargas de trabajo.
- Compromiso de cargas de trabajo para dos semanas.
- Se recogen solicitudes y se seleccionan.

2.- Obligatoriedad del personal fijo por:

- Funciones.
- Necesidades.

Procedimiento:

- Se completan las necesidades según relación adjunta de plantilla por funciones y líneas de trabajo.

Los criterios rotacionales se efectuaran por ciclos de ocho semanas del modo siguiente:

1.<sup>a</sup> - 2.<sup>a</sup> - 3.<sup>a</sup> semana: De lunes a viernes.

4.<sup>a</sup> semana: Turno especial (martes-sábado o miércoles-domingo, indistintamente).

5.<sup>a</sup> - 6.<sup>a</sup> - 7.<sup>a</sup> semana: De lunes a viernes.

8.<sup>a</sup> semana: Turno especial (martes-sábado o miércoles-domingo, indistintamente).

En todo caso no habrá límite en los fines de semana. El personal eventual no realizará fines de semana consecutivos.

El preaviso para realizar fines de semana será de quince días.

3.-Periodos excluidos de la aplicación de los turnos especiales:

Semana Santa.

Del 23 de diciembre al 7 de enero.

Vacaciones de verano.

4.-Otras condiciones: Los trabajadores fijos que realicen turnos especiales durante la vigencia del presente convenio percibirán un plus económico de 75,00 euros por fin de semana completo trabajado. Este plus será de 38,00 euros cuando solamente se trabaje un día (sábado o domingo) del fin de semana. El importe de este plus se irá incrementando igual que el resto de conceptos económicos donde se aplique el incremento salarial pactado anualmente.

Para los trabajadores eventuales el plus de fin de semana será de 20,00 euros. El importe de este plus se irá incrementando igual que el resto de 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 para el personal fijo 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. Así, cada 4 semanas trabajadas se podrá descansar 1 día más.

El personal eventual podrá disfrutar un día de descanso por cuatro fines de semana completos realizados.

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.

- Los turnos rotatorios especiales si se interrumpieran por alguna circunstancia, comenzarían los grupos siguientes.

No obstante lo anterior, con el fin de conseguir la mejor y mayor integración de todo el personal en el sistema de trabajo de 6-1 y/o 6-2, se acuerdan las siguientes pautas de actuación:

- La primera opción de trabajo para cualquier línea es trabajar de lunes a viernes.

- Cuando sea necesario ampliar un día de trabajo (sábado) para cualquiera de las líneas, se realizará, en un primer momento, con personal voluntario. Una vez que se haya consolidado esta opción, tres meses, se pondrá en marcha el turno 6-1, de lunes a sábado. La primera opción para cumplimentar este turno será con personal voluntario. Si no hubiera suficiente personal voluntario, se asignaría el personal correspondiente. El personal procedente de Reglero y/o Icasa a la fecha de compra por parte de Grupo Siro, queda excluido y solamente se podrá adscribir a este turno con carácter individual y voluntario.

- En el momento en que se vuelva a requerir otro día de trabajo (domingo) para cualquiera de las líneas, se volverá a realizar, en un primer momento, con personal voluntario. Si hay voluntarios suficientes y una vez se haya consolidado esta opción, tres meses, se pondrá en marcha el turno 6-2, de lunes a domingo.

Asimismo, en caso de que se diesen otras circunstancias que afectasen a estos sistemas de turnos y/o se presentasen otros turnos que garanticen el trabajo todos los días del año, ambas representaciones abrirían una negociación para diseñar los turnos más adecuados.

La rotación de los colaboradores en los horarios de mañana, tarde y noche, dependerá de los turnos a los que se esté adscrito. En todo caso, el turno 5-2 rotará de mañana, noche y tarde.

Para aquellos colaboradores que realicen la rotación de mañana, tarde y noche y, además trabajen en los turnos de fin de semana 6-1 y/o 6-2, se define una compensación económica a tal efecto, Plus de Rotación, consistente en la cantidad de 2,206,00 euros día, 365 días (805,35 euros año). (Anexo 5).

A partir de la firma del convenio, todos los colaboradores que sean contratados trabajarán en rotaciones de mañana, tarde y noche y en los sistemas de turnos de fines de semana establecidos.

Todos los colaboradores tendrán los horarios habituales de mañana (6 á 14 horas), tarde (14 á 22 horas) y noche (22 á 6 horas) excepto los horneros, amasadores, laminadores, chocolateros y envasadores manuales que comenzarán su jornada laboral 1,30 horas antes en los días que sea necesario arrancar la línea de trabajo. Será abonado como hora de arranque, Anexo 5.

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



El personal con el sistema de trabajo a turnos cumplirá la jornada anual de trabajo efectivo establecida en el artículo 10 del presente convenio.

Para aquellos colaboradores que en su turno de trabajo 6-1 y/o 6-2 se trabajen sábados, domingos y festivos, se establece una compensación económica a tal efecto, Plus de sábado, domingo o festivo, consistente en la cantidad de 56,83 euros para sábados y domingos y 61,99 euros para los festivos. (Anexo 5).

El sistema de trabajo estará sujeto a un régimen de turnos derivados de las necesidades productivas que se realicen las 24 horas del día y los 365 días al año, con la salvedad de lo estipulado en el artículo 11, respetándose los períodos mínimos de descanso diario y semanal.

#### 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 ó 21 días naturales de forma continuada entre los periodos que transcurren desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre de cada año.

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 de verano se realizarán en los meses de julio y agosto.

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 un colaborador se encontrara de IT por accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad y/o ingreso hospitalario por enfermedad común, las vacaciones quedarán pospuestas hasta el momento del alta del colaborador. Asimismo, si un colaborador se encontrara de baja por enfermedad común antes y durante las vacaciones, éstas quedarán pospuestas a su incorporación.

### TÍTULO 3

#### ESTRUCTURA SALARIAL Y EXTRASALARIAL

#### Artículo 15.-Estructura salarial.

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

- Salario base.
- Plus valor de puesto, en su caso.

R-201100827

- Complementos personales que a título individual tenga cada colaborador/a.
- Complemento Ad Personam, antigüedad y/o plus antigüedad.

*Artículo 16.-Pagas extraordinarias.*

Todo colaborador/a 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, Plus valor de puesto, Complemento salarial, Plus de traslado, Complemento antigüedad, Ad Personam y/o Plus Antigüedad, en su caso 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 17.-Compensación nocturna.*

Todos aquellos colaboradores que realicen trabajos nocturnos, percibirán un plus por noche trabajada consistente en el 31% de salario y sus devengos. Los festivos y/o puentes incluidos en una semana de trabajo tendrán la consideración de noche trabajada.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas.

*Artículo 18.-Pluses.*

- De sábado, domingo y festivo.

Por cada jornada completa trabajada en sábado, domingo y festivo de los turnos 6-1 y 6-2 se percibirá el Plus de sábado, domingo y festivo cuyas cuantías se establecen en el Anexo 5 del Convenio. En caso de no realizarse la jornada completa se abonará la parte proporcional.

- De valor de puesto.

Este plus se abonará en 15 pagas y su cuantía se refleja en el Anexo 4 del Convenio, Tabla salarial

*Artículo 19.-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 se compensarán con tiempo de descanso a razón de 1 por cada hora trabajada en la 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 5 del Convenio, a elección del colaborador/a. En caso de optar por el descanso compensado, éste se solicitará con 1 semana de antelación salvo para



los periodos de Semana Santa, Vacaciones de verano y Navidad que se solicitará con un mes de antelación.

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

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 20.-Antigüedad.*

Aunque el decreto ley de 1997 la deroga, por los acuerdos alcanzados anteriormente, su aplicación queda de la siguiente manera:

- El personal que en el momento de la firma del convenio haya adquirido el máximo de trienios, es decir, 10, tendrá consolidada esta cantidad, con los aumentos anuales correspondientes, como Complemento Ad Personam.

- El personal que todavía no haya completado el máximo de 10 trienios, seguirá generando este derecho hasta el máximo citado, en la cuantía de un 6% del Salario Base por trienio, como Plus de Antigüedad. A medida que se vayan adquiriendo los 10 trienios este plus pasará a ser Complemento Ad Personam

*Artículo 21.-Política salarial.*

El incremento salarial para la vigencia del presente convenio colectivo será:

- Para el año 2010, el 2% sobre las tablas salariales del año 2009.
- Para el año 2011, el 2% sobre las tablas salariales del año 2010.
- Para el año 2012, el 2% sobre las tablas salariales del año 2011.
- Para el año 2013, el 2% sobre las tablas salariales del año 2012.

Este incremento se realizará sobre todos los conceptos económicos del convenio, sus efectos se retrotraerán a partir del mes de enero de cada año, consolidando su cuantía a efectos de las sucesivas actualizaciones salariales.

La cantidad resultante, correspondiente al año completo, o en su caso, a la parte prorrateada, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de cada año.

El derecho a dicho incremento salarial alcanza a todo el personal afectado por este Convenio Colectivo durante todo o parte del año, pertenezcan o no a la empresa en la fecha en que se produzca dicha revisión salarial.

*Artículo 22.-Incentivos basados en un sistema de objetivos.*

Este sistema está basado en cuatro conceptos:

- a) Productividad (10% de ponderación).
- b) Absentismo (70% de ponderación).
- c) Calidad (10% de ponderación).
- d) Prevención Riesgos Laborales (10% ponderación).

En enero de cada año de vigencia se fijarán los objetivos para cada uno de los cuatro conceptos y se evaluará la pertinencia de variar los porcentajes de ponderación.

Importes anuales progresivos:

<b>Año</b>	<b>TOTAL</b>	<b>10% PRL</b>	<b>10% Calidad</b>	<b>70% Absentismo</b>	<b>10% Productividad</b>
2010	650€	65€	65€	455€	65€
2011	700€	70€	70€	490€	70€
2012	750€	75€	75€	525€	75€
2013	800€	80€	80€	560€	80€

Se aplicaría a todo el personal, fijos, fijos-discontinuos, eventuales y personal con reducción de jornada, a razón del tiempo trabajado.

Se formará una Comisión de Seguimiento que informará cada tres meses de su evolución. Esta comisión estará formada por tres miembros del Comité de Empresa y otros tres de la Dirección de la Empresa.

No obstante lo anterior, cuando un colaborador abandona la empresa por baja voluntaria, no superación del periodo de prueba o despido disciplinario no tendrá derecho a la liquidación de la parte proporcional de los incentivos, por entender que estas causas son contrarias al objetivo global de un sistema de incentivos que quiere premiar la excelencia en la calidad, productividad, absentismo y prevención de riesgos laborales.

*Productividad:*

Mensualmente obtendremos del Escandallo de Trabajo los rendimientos estándar fijados para los productos y los rendimientos reales obtenidos.

El % de abono mensual del incentivo de Productividad se obtendrá del promedio mensual de los siguientes conceptos, en función del peso indicado para cada uno de ellos:

- Rendimientos MOD/Kg. (70% del importe fijado): Se realizará el promedio mensual y se aplicará al 70%, el % promedio obtenido, con el límite del 100%.
- Desperdicio (20% del importe fijado): Se realizará el promedio mensual y se aplicará al 20%, el % promedio obtenido, con el límite del 100%.
- Sobre peso (10% del importe fijado): Se realizará el promedio mensual y se aplicará al 10%, el % promedio obtenido, con el límite del 100%.

El importe total mensual será la suma de los importes mensuales obtenidos en cada uno de los conceptos anteriores con el límite máximo del 100% de la cantidad fijada para ese año. Además,

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

o Si se logra el 90% del objetivo, se consolida el 90% del valor ponderado de este objetivo.

o Si se logra el 80% del objetivo, se consolida el 80% del valor ponderado de este objetivo.

o Así, sucesivamente, hasta llegar al 10% del objetivo, que se consolida el 10% del valor ponderado de este objetivo.

Para el cálculo de la productividad, no se tendrán en cuenta las incidencias ajenas al colaborador.

Asimismo, para el personal adscrito a los turnos llamados 6-1 y/o 6-2 se crea un incentivo de productividad de 150,00 euros anuales vinculados exclusivamente a la productividad de la línea a la que están asignados y que se medirá y abonará de la manera reflejada en este apartado. En el caso de la MOI, personal que no suele estar asignado a una línea concreta, se medirá la productividad media del centro productivo.

*Absentismo:*

El absentismo mide las ausencias del colaborador en relación con su jornada de trabajo. El objetivo es premiar la presencia del colaborador.

Está basado en un sistema mixto: individual y colectivo.

- Absentismo individual.

o El control y abono serán mensuales.

o Afecta a fijos, fijos-discontinuos y eventuales (según tiempo trabajado).

Para calcular el absentismo no se tienen en cuenta los siguientes casos:

→ Vacaciones.

→ Asuntos propios.

→ Horas sindicales.

→ Accidentes de trabajo.

→ Bajas por maternidad o paternidad.

→ Ausencias del trabajo por fuerza mayor.

→ Descanso compensado.

→ Retraso por dormirse en el turno de mañana, máximo 2 días al trimestre.

→ Día de permiso no retribuido y recuperable.

→ Elecciones sindicales y legislativas.

→ Asambleas de los colaboradores.

→ Fallecimiento de familiar en primer grado.

El % de absentismo individual se calcula de la siguiente manera: Horas de absentismo / horas teóricas a trabajar.

- Las horas de absentismo son las que el colaborador no ha trabajado excluyendo las excepciones reseñadas.

- Las horas teóricas a trabajar son las planificadas excluyendo las vacaciones, días de libre disposición y sumando las horas extras.

**TABLA ABSENTISMO INDIVIDUAL:**

	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Igual o inferior al 4,29%	455€	490€	525€	560€
Entre un 4,3% y 4,89%	228€	245€	263€	280€
Entre un 4,90% y un 5,5%	114€	123€	132€	140€

- Absentismo colectivo:

o Es la referencia para conocer el porcentaje de consolidación a tablas salariales.

- o Para su cálculo se contabilizarán los conceptos:
  - Accidentes de trabajo (hasta 90 días por cada proceso de IT).
  - Enfermedad común.
  - Licencias y permisos.
- o No se tendrán en cuenta las vacaciones ni asuntos propios ni IT superiores a 12 meses ni horas sindicales.
- o El control es trimestral y su incidencia se aplica anualmente.

El % de absentismo colectivo se calcula de la siguiente manera: Horas de absentismo / horas teóricas a trabajar.

- Las horas de absentismo son las que los colaboradores no han trabajado excluyendo las excepciones reseñadas.

## TABLA ABSENTISMO COLECTIVO:

<b>TABLA CONSECUCCIÓN ABSENTISMO COLECTIVO</b>		
<b>% Absentismo colectivo</b>	⇒	<b>% Consolidación a tablas salariales</b>
Entre un 6% y un 5,5%	⇒	Se consolida el 0,15%
Entre un 5,49% y un 5%	⇒	Se consolida el 0,15%
Entre un 4,49% y un 4%	⇒	Se consolida el 0,10%
Inferior a un 3,99%	⇒	Se consolida el 0,10%

- Las horas teóricas a trabajar son las planificadas excluyendo las vacaciones, días de libre disposición y sumando las horas extras.

### *Calidad:*

- o El control y abono son mensuales, al cumplir el objetivo del Índice de Calidad Global (ICG) del centro de trabajo fijado por el departamento de calidad cada año.

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

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

- o 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.

- o El ICG está formado por reclamaciones, por no conformidades y por Buenas Prácticas de Fabricación e Higiene (BPFH).

- o Los eventuales cobrarán en proporción al tiempo trabajado.

R-201100827

### Escala de Incentivo de Calidad

	IMPORTE EN EUROS
Se alcanza objetivo ICG Año 2010	65€
Se supera ICG Año 2009	33€
Diferencia entre objetivos	33€
Se alcanza objetivo ICG Año 2011	70€
Se supera ICG Año 2010	35€
Diferencia entre objetivos	35€
Se alcanza objetivo ICG Año 2012	75€
Se supera ICG Año 2011	38€
Diferencia entre objetivos	38€
Se alcanza objetivo ICG Año 2013	80€
Se supera ICG Año 2012	40€
Diferencia entre objetivos	40€

*Prevención de Riesgos Laborales (PRL):*

- El control y abonos son mensuales, al cumplir el 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".

- La ponderación puede variar cada año.

\* Los eventuales cobrarán en proporción al tiempo trabajado.

R-201100827

**Escala de Incentivo de Prevención de Riesgos Laborales**

	<b>IMPORTE EN EUROS</b>
Se alcanza el IS 2010	65€
Se supera el Índice Siniestralidad 2009	33€
Diferencia entre objetivos	33€
Se alcanza IS 2011	70€
Se supera IS Año 2010	35€
Diferencia entre objetivos	35€
Se alcanza IS 2012	75€
Se supera IS 2011	38€
Diferencia entre objetivos	38€
Se alcanza IS 2013	80€
Se supera IS 2012	40€
Diferencia entre objetivos	40€

**Artículo 23.-Prendas y equipo de trabajo.**

- La empresa facilitará prendas de trabajo a todos los colaboradores, teniendo en cuenta el departamento al que pertenezcan.
- Los equipos de trabajo serán entregados en el primer trimestre del año.
- Las prendas de protección necesarias al puesto de trabajo serán requeridas al Encargado que corresponda.
- Los colaboradores tendrán la obligación de utilizar las prendas de trabajo y mantenerlas en condiciones usuales de limpieza.
- El personal de estructura con acceso habitual a fábrica utilizará bata y cofia.
- Además de estos equipos, la empresa proporcionará el calzado de seguridad necesario en las áreas de producción.
- Las prendas y equipos de trabajo serán de uso exclusivo en la empresa.

El listado de prendas de trabajo será uniforme en todo el Grupo Siro y se recoge en el Anexo 6.

**TÍTULO 4**
**PRESTACIONES SOCIALES**
**Artículo 24.-Complemento por Incapacidad Temporal.**

En el caso de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, el colaborador/a 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 colaborador/a 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 colabo-

R-201100827



rador/a 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 colaboradora 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 colaborador/a 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 25.-Seguros, premios vinculación, jubilación y plan jubilación.*

- Seguro colectivo de accidentes.

La empresa tendrá concertado un seguro colectivo de accidentes en virtud del cual, el colaborador/a 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 19.025,00 euros. En el caso de que fuera reconocido por el I.N.S.S. una incapacidad permanente parcial por accidente laboral, percibirá la cantidad de 16.020,00 euros. En el caso de fallecimiento por cualquier causa, los herederos del colaborador/a o aquellos que hayan sido designados beneficiarios por éste, percibirán la cantidad de 19.025,00 euros. Si al colaborador le fuese reconocida una invalidez total por enfermedad común o accidente no laboral, percibirá la cantidad de 10.010,00 euros. 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 siguientes requisitos:

- El colaborador/a 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 nuevos colaboradores o cualquier otra acción dirigida a favorecer la calidad del empleo.

Cuando se cumplan estas dos condiciones, los colaboradores/as que cumplan la edad de 65 años, podrán ver extinguido su contrato de trabajo por causa de jubilación.

La empresa gratificará la jubilación del colaborador/a en los siguientes casos y siempre que el colaborador/a lleve en la empresa 10 años:

- Jubilándose a los 60 ó 61 años el colaborador percibirá 45 días de salario real por cada 5 años de antigüedad, con un máximo de 12 meses.

- Jubilándose a los 62 á 63 años el colaborador percibirá 45 días de salario real por cada 5 años de antigüedad, con un máximo de 9 meses.

R-201100827

- Jubilándose a los 64 años la empresa se compromete a contratar a otro colaborador por el periodo 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 35.500,00 euros para cada año de vigencia del convenio. Este plan afecta a todos los colaboradores/as fijos e interinos.

*Artículo 26.-Licencias retribuidas.*

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

Para percibir la retribución de las ausencias reguladas en este artículo, es obligación del colaborador/a aportar los justificantes correspondientes.

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

**CUADRO DE LICENCIAS RETRIBUIDAS**

Motivo	Tiempo máximo retribuido	Justificante
Fallecimiento: Cónyuge, padres, hijos, hermanos, hijos adoptivos y parejas de hecho	4 días naturales	Esquela o documento en el que se acredite el parentesco
Fallecimiento: Suegros, yernos, nueras, 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
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.
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.
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.
Operación de : Padres, cónyuge, hijos, hijos adoptivos, parejas de hecho y padres políticos	1 día natural	Certificado médico correspondiente.
Hospitalización de : Cónyuge, padres, hijos, hijos adoptivos, parejas de hecho y padres políticos	4 días naturales	Justificante del tiempo de hospitalización del familiar.
Traslado a centros asistenciales: Hijos disminuidos físicos ó psíquicos, de padres ó familiares de primer grado	3 días laborables	Justificante del Centro Asistencial.
Asistencia en urgencias de : Cónyuge, hijos, hijos adoptivos, parejas de hecho y padres	El tiempo necesario	Justificante de urgencias

**CUADRO DE LICENCIAS RETRIBUIDAS**

Motivo	Tiempo máximo retribuido	Justificante
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
Nacimiento de un hijo	4 días naturales, más 30 euros. por hijo	Libro de familia ó certificado del Juzgado
Matrimonio del trabajador	15 días naturales, ampliables a uno si se casa en festivo	Libro de familia ó certificado del Juzgado
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
Traslado de domicilio	2 días naturales	Justificante de la nueva dirección
Cargos sindicales	El tiempo legal	El que proceda
Facilidades para estudios, exámenes en Centros Oficiales	5 días al año, computándose por horas, incluido el tiempo de traslado	Certificado del Centro Académico
Consulta médico de: Seguridad Social u otras consultas médicas	El tiempo necesario	Justificante de hora de entrada y salida
Deberes inexcusables de carácter público: Testigo, demandante, demandado	Tiempo necesario	Citación juzgado
Consulta pediatra para hijos hasta 14 años máximo	Tiempo necesario	Justificante pediatra
Asuntos propios	2 días laborables	Solicitud de permiso con tiempo suficiente como resto de permisos ó licencias

Las licencias n.º 3 y 6 son incompatibles entre sí.

Cuando haya más de un miembro de la familia en la empresa, las licencias señaladas en los apartados 3, 4 y 6 sólo podrán disfrutarse en las mismas fechas por uno de los trabajadores implicados.

En el caso de los Asuntos Propios, éstos se solicitarán con 1 semana de antelación salvo para los periodos de Semana Santa, Vacaciones de verano y Navidad que se solicitarán con 1 mes de antelación.

*Artículo 27.-Licencias no retribuidas.*

En caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho inscrita, el cónyuge o pareja supérstite 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.

□ Los colaboradores/as tendrán 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 mas esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

□ Los colaboradores/as fijos con una antigüedad de al menos 1 año en la empresa tendrán 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, el colaborador/a 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 colaborador/a solicite excedencia voluntaria, la empresa cubrirá, a petición del interesado/a, su puesto de trabajo, durante el periodo que dure la excedencia, contratando con carácter de interino a su cónyuge o pareja de hecho o hijo/a que deberá pasar el correspondiente periodo de prueba. En caso de no superarlo, el/la excedente podrá reincorporarse automáticamente a su anterior puesto de trabajo. Si finalizado el plazo de excedencia, el colaborador/a optara por no reincorporarse a la Empresa, el cónyuge que hubiera ocupado su puesto de trabajo con carácter de interino, pasará a ser colaborador 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 un colaborador/a 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, el colaborador/a 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 colaborador.

#### Artículo 28.-*Maternidad, paternidad, lactancia y guarda legal.*

□ El derecho a las ausencias por lactancia regulado en el actual artículo 37.4 del Estatuto de los Colaboradores, podrá ser sustituido por el disfrute de dos semanas retribuidas consecutivas a las 16 ó 18 semanas de baja por maternidad o adopción. Si el colaborador/a 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 el colaborador/a 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 Colaboradores, 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 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 Colaboradores podrá computarse, a solicitud del padre o la madre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen las seis primeras semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

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

□ Igualmente, en caso de nacimientos de hijos prematuros o con necesidad de hospitalización tras el parto, mientras dure la necesidad de atención hospitalaria al neonato, el padre o la madre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta 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 8 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida

□ Tendrán derecho a reducir la mitad de la jornada, con disminución salarial proporcional, quienes tengan a su cargo un hijo mayor de 8 años y menor de 10.

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

La concreción horaria y la determinación del tiempo de disfrute en los apartados 6 y 7 de este artículo corresponderán al colaborador/a.

#### Artículo 29.-Ayudas escolares.

Con carácter general se establece para los hijos de los colaboradores/as de la empresa (ya sean naturales, adoptados o en acogida), siempre que no alcancen los 27 años, que no figuren como colaboradores por cuenta ajena en esta empresa o en otras y que se encuentren bajo la tutela de sus padres, las cantidades que se indican a continuación. En el caso de que la pareja de padres sean colaboradores/as de esta empresa, esta ayuda se hará efectiva solamente en uno de ellos.

Situación	Año 2010
Guardería, Preescolar e Infantil (0 a 6 años)	51 euros
Educación Primaria (6 a 11 años)	68 euros
Educación Secundaria (11 a 16 años)	125 euros
Bachillerato o Ciclo de Grado Medio (16 a 18 años)	175 euros
Ciclo de Grado Superior (18 años y +)	295 euros
Universidad	420 euros

La Empresa abonará la cantidad de 210,00 euros adicionales en el caso de que los estudios en cuestión se cursen en un centro domiciliado en una localidad distinta a la de la residencia habitual de los padres.



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

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

Devengarán este derecho los colaboradores/as que durante el curso escolar lleven, al menos, seis meses de alta en la empresa.

#### *Artículo 30.-Estudios oficiales y formación.*

En el caso de que el colaborador/a 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 colaboradores convienen en que la formación es fundamental para el desarrollo profesional de todos los colaboradores. 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 colaboradores 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 de 7,00 euros por cada hora. También pueden acumularse en jornadas de 8 horas y compensarlas con el descanso correspondiente a razón de 1 á 1.

#### *Artículo 31.-Cargos públicos.*

Si algún colaborador/a es elegido 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 32.-Adquisición de producto.*

Los colaboradores/as 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 colaborador/a y mes.

## TÍTULO 5

### GARANTÍAS SINDICALES

#### *Artículo 33.-Derechos de los Sindicatos.*

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

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

Cada miembro del Comité de Empresa tendrá derecho a un crédito horario retribuido equivalente a 20 horas mensuales. Cada Sección Sindical podrá administrar este crédito horario mediante su disposición en una bolsa anual de horas, incluyendo las del delegado sindical, si hubiere. Es necesario, para el buen funcionamiento de la empresa, un preaviso de al menos 2 días.

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

Las Secciones Sindicales constituidas y que tengan al menos el 10% del total de representantes de los colaboradores/as 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 colaboradores 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 34.-Derechos del Delegado Sindical.*

Al Delegado/a 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 colaboradores podrá acumularse anualmente. Dicha acumulación se podrá realizar a título individual o, en su conjunto, para la representación de cada uno de los sindicatos.

*Disposición Adicional Primera.*

- Sobre seguridad y salud en el trabajo.

La protección de los colaboradores/as 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 colaborador/a 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 colaboradores/as procedentes de Empresas de Trabajo Temporal, la Dirección informará a los representantes legales de los colaboradores/as de los puestos que ocupen estos colaboradores/as.

*Cuarto.*-La empresa garantizará a los colaboradores/as 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 del colaborador/a.

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

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

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

*Disposición Adicional Segunda.*

- Acoso moral y acoso sexual.

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

A tal fin, durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes se comprometen en la elaboración de un protocolo que actúe como instrumento operativo suficiente para hacer efectiva la garantía de un entorno laboral respetuoso con la libertad y dignidad personales antes mencionadas. Protocolo en el que se expresará claramente qué se entiende por acoso moral, cómo identificar las situaciones protegibles y el procedimiento de actuación en los órdenes tanto correctivo como, si procediera, disciplinario.

En los mismos términos establecidos en los párrafos anteriores se asume el compromiso de elaboración de un protocolo operativo en relación con los casos ciertos de acoso sexual.

*Disposición Adicional Tercera.*

- Plan de Incremento de Estabilidad Laboral.

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

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 colaborador/a del centro de trabajo tendrá igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que pue-

dan 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 colaboradores/as del centro de trabajo.

*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 sus colaboradores/as.

*Disposición Adicional Sexta.*

- Compromiso de paliar desgracia.

En caso de fallecimiento o invalidez que inhabilite a un colaborador/a para el desempeño de su puesto de trabajo, la Empresa facilitará medidas, al cónyuge o uno de los hijos del afectado/a, 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, los colaboradores, a través del comité de empresa, podrán 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 colaboradores del Grupo Siro.

*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 aquellos colaboradores que hayan desempeñado o desempeñen 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 aquellos colaboradores que hayan desempeñado funciones en la empresa con carácter eventual y cuyas evaluaciones hayan sido óptimas.

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

*Disposición Adicional Décima.*

- Sanciones.

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

## ANEXO 1: Turno 6-1

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

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

	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	
<b>A</b>	T	T	T	T	T	T	D	M	M	M	M	M	M	D	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D	D	D	D	D	
<b>B</b>	M	M	M	M	M	M	D	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D	D	D	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D
<b>C</b>	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D	D	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	M	M	M	N	M	M	D	
<b>D</b>	D	D	D	D	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	M	M	N	M	M	M	D	N	N	N	N	N	N	D	

Las Vacaciones que resten, se disfrutaran en verano

R-201100827

## ANEXO 2: Turno 6-2

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

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

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

**Las Vacaciones están incluidas dentro de los descansos**



**ANEXO 3: Tablas de Niveles y Puestos**

**Puestos productivos, logística y recepción:**

NIVELES	PUESTOS DE TRABAJO
I	AUXILIAR OFICIOS VARIOS
II	AUXILIAR DECORADOR ENVASADO PALETIZADO
III	ENVASADO MANUAL
IV	CONDUCTOR DE ROBOT ENCAJADO PELETIZADO ENCREMADOR MAQUINISTA DECORADOR LAMINADOR
V	DECORADOR DE BAÑOS CHOCOLATERO MAQUINISTA DE ENVASADO CONFITERO ALMACENERO
VI	HORNERO AMASADOR RECEPCIONISTA

**ANEXO 4: Tabla Salarial de Niveles y Grupos**
**Tabla salarial del centro productivo:**
**TABLAS SALARIALES AÑO 2010**
**Personal de Producción, Logística y Recepción**

Categoría Profesional	NIVEL	SALARIO BASE	PLUS VALOR DE PUESTO	SB (DIARIO)	PVP (DIARIO)
Auxiliar Oficios Varios	I	793,19	5,87	26,4397	0,1957
Auxiliar de Producción	I	793,19	5,87	26,4397	0,1957
Auxiliar Almacenero	I	793,19	5,87	26,4397	0,1957
Auxiliar de Empaquetado	I	793,19	5,87	26,4397	0,1957
Auxiliar de Varios	II	892,43		29,7477	
Encajado-Paletizado	II	892,43		29,7477	
Kliklok	II	892,43		29,7477	
Auxiliar Decorador	II	892,43		29,7477	
Envasado Manual	III	892,43	11,28	29,7477	0,3760
Conductor de Robot	IV	892,43	16,48	29,7477	0,5493
Encajado-Paletizado	IV	892,43	16,48	29,7477	0,5493
Encremadora	IV	892,43	16,48	29,7477	0,5493
Maquinista Decorador	IV	892,43	16,48	29,7477	0,5493
		892,43	16,48	29,7477	0,5493
Chocolatera	V				
Confitera	V	892,43	41,73	29,7477	1,3910
Decoradora de Baños	V	892,43	41,73	29,7477	1,3910
Maquinista		892,43	41,73	29,7477	1,3910
Almacenero	V	892,43	41,73	29,7477	1,3910
Amasador	VI	892,43	80,41	29,7477	2,6803
Hornero	VI	892,43	80,41	29,7477	2,6803
Recepcionista	VI	892,43	80,41	29,7477	2,6803

**TABLAS SALARIALES AÑO 2010**
**Personal de Mantenimiento**

Categoría Profesional	NIVEL	SALARIO BASE	PLUS VALOR DE PUESTO	COMPLEMENTO SALARIAL	TOTAL AÑO
Auxiliar de Mantenimiento	I	793,19	5,87	118,94	13770,00
Mecánico	II	892,43	35,24	99,68	15410,25
Electromecánico	III	892,43	105,74	395,85	20910,30
Encargado/Jefe de Equipo	IV	892,43	150,00	657,57	25500,00
Encargado General	V	892,43	223,10	924,47	30600,00

R-201100827

**TABLA SALARIAL ESTRUCTURA 2010**

NIVEL	A	B	C	D
I			11.942,98	
II			13.314,50	
III			13.440,93	
IV			14.055,00	
V	14.270,61	14.483,96	14.696,18	14.886,95
VI	14.888,07	15.078,85	15.269,62	15.609,39
VII	15.610,52	15.951,42	16.290,07	16.819,49
VIII	16.820,62	17.350,03	17.879,45	19.044,39
IX	19.043,26	20.208,21	21.372,02	23.514,53
X	22.992,89	25.122,76	27.253,73	29.920,76
XI	29.919,65	32.588,88	35.257,01	38.782,16
XII	38.783,27	42.308,41	45.833,56	50.417,58
XIII	50.419,79	55.002,70	59.586,72	66.132,96
XIV	66.133,35	68.804,02	71.474,69	74.137,89

**ANEXO 5: Tabla Horas Extras y Pluses**

---

<b>PLUS DE NOCTURNIDAD:</b>	<b>31% SALARIO</b>
<b>PLUS DE SÁBADO en turnos 6-1 y/o 6-2:</b>	<b>56,83€ POR JORNADA</b>
<b>PLUS DE DOMINGO en turnos 6-1 y/o 6-2:</b>	<b>56,83€ POR JORNADA</b>
<b>PLUS DE FESTIVO en turnos 6-1 y/o 6-2:</b>	<b>61,99€ POR JORNADA</b>
<b>PLUS FIN DE SEMANA en turnos 5-2, fijos</b>	<b>75€ POR FIN DE SEMANA</b>
<b>PLUS FIN DE SEMANA sólo uno de los días en turnos 5-2, fijos</b>	<b>38€ POR DÍA</b>
<b>PLUS FIN DE SEMANA COMPLETO en turnos 5-2, eventuales</b>	<b>20€ POR FIN DE SEMANA COMPLETO</b>
<b>HORAS EXTRAS</b>	<b>12,12 POR HORA</b>
<b>HORAS EXTRAS FESTIVA</b>	<b>15,14€ POR HORA</b>
<b>PLUS DE ROTACIÓN en turnos 6-1 y/o 6-2</b>	<b>2,206€ DÍA, 365 días (805,35€ AÑO)</b>
<b>PLUS VALOR DE PUESTO</b>	<b>S/ TABLA SALARIAL, EN 15 PAGAS</b>

**ANEXO 6: Ropa de trabajo**

**EQUIPOS DE TRABAJO: UNIFORMIDAD EN EL GRUPO SIRO**

Se adjuntará un listado con la ropa elegida.

**OFICINAS CON ACCESO HABITUAL A FÁBRICA:** Bata y cofia.