

**GALLETAS SIRO VB. XVII CONVENIO COLECTIVO, 2008/11.**

Visto el texto del XVII Convenio Colectivo de la empresa Galletas Siro, S.A. (Código de Convenio n.º 9015762), que fue suscrito con fecha 17 de noviembre de 2008, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, 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 y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 20 de mayo de 2009. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

**GALLETAS SIRO VB. XVII CONVENIO COLECTIVO, 2008/11.****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. de Venta de Baños y Madrid y el Comité de Empresa de la misma, que está compuesto por miembros de UGT, CGT y CC.OO., 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 trabajadores/as de los centros de trabajo que la Empresa tiene en Venta de Baños (Palencia) y Madrid, 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 trabajadores/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 2008 y finalizará su vigencia el 31 de Diciembre de 2011 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 trabajador, 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.

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 trabajadores/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, tienda 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 trabajador/a tendrá derecho a un descanso de 15 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.

### **Artículo 11. Días de trabajo.**

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

Los turnos comprendidos desde las 22 horas de los días 24 y 31 de diciembre, 5 de enero y 30 de abril hasta las 22 horas de los días 25 de diciembre, 1 de enero, 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 trabajadores/as tendrán la posibilidad de cambiar el turno de trabajo con un compañero/a siempre que exista acuerdo entre las dos personas afectadas. 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 trabajadores/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:

De lunes a viernes, 5-2. Turno de trabajo de 8 horas en jornadas de mañana-mañana y tarde-mañana, tarde y noche.



De lunes a sábado, 6-1. Turno de trabajo de 8 horas en jornadas de mañana-mañana y tarde-mañana, tarde y noche (Anexo1).

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).

No obstante lo anterior, con el fin de conseguir la mejor y mayor integración de todo el personal en este sistema de trabajo, 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.

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. Una vez que se haya consolidado esta opción, tres meses, se pondrá en marcha el turno 6-2, de lunes a domingo. De la misma manera que en el apartado anterior, también se conformará este turno, en primera opción, con personal voluntario. Asimismo, si no hubiera suficiente personal voluntario, se asignaría el personal correspondiente.

Como complemento a lo referido, se adjunta un protocolo de puesta en marcha de los turnos de fin de semana. Anexo 7.

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 trabajadores en los horarios de mañana, tarde y noche, dependerá de los turnos a los que se esté adscrito.

Para aquellos trabajadores que realicen la rotación de mañana, tarde y noche, se define una compensación económica a tal efecto, Plus de Rotación, consistente en la cantidad de 1,71 euros/día, 455 días (778 euros/año) (Anexo 5)

Los trabajadores que, a la firma del convenio, trabajen en turnos fijos, podrán mantener esta condición durante la vigencia del convenio si existe el mismo número de personas «fijas» para el resto de los turnos.





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

Todos los trabajadores tendrán los horarios habituales de mañana (6 a 14 horas), tarde (14 a 22 horas) y noche (22 a 6 horas) excepto los amasadores, que comenzarán y acabarán su jornada laboral 30 minutos antes.

Se fijan, por turno, dos relevos de servicio, cada uno de cinco minutos, computándose estos minutos desde que el trabajador es relevado hasta que se incorpora de nuevo a su puesto de trabajo. 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 trabajadores que en su turno 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 55 euros para sábados y domingos y 60 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.

El personal podrá acogerse a reducciones de jornada de carácter voluntario previa solicitud, especificando las causas y con un preaviso de 30 días. Esta reducción voluntaria podrá tener carácter temporal o indefinido. El personal acogido a la reducción de jornada podrá optar a reducir su jornada de manera diaria (4 horas) o semanal (2,5 días, o la parte proporcional). Este personal se podrá reincorporar a la jornada completa con un preaviso de, al menos, 30 días.

Estas reducciones de jornada no podrán superar en su cómputo total el 10 % de la plantilla.

#### **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 treinta días naturales o veintidós días laborales.

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.

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 trabajador 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 trabajador. Asimismo, si un trabajador se encontrara de baja por enfermedad común antes de las vacaciones, éstas quedarán pospuestas a su incorporación. Estas vacaciones sólo se podrán disfrutar a lo largo del año natural.

### **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.

Complemento Antigüedad, Complemento Ad Personam, Plus Antigüedad, en su caso.

Plus de Asistencia, en su caso.

Plus de Responsabilidad, en su caso.

Plus Valor de Puesto, en su caso.

Plus de Rotación, en su caso.

Plus de Nocturnidad, en su caso.







Plus de Sábado, Domingo y Festivo, en su caso.

Complementos personales que a título individual tenga cada trabajador/a.

### **Artículo 16. Pagas Extraordinarias**

Todo trabajador/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 de Asistencia, 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 prorrateará en las 12 mensualidades del año.

La paga de septiembre queda absorbida en el Plus de Asistencia 2; 0,85 euros/día, 455 días (389 euros/año) para todos los trabajadores, incluidos eventuales.

### **Artículo 17. Compensación nocturna.**

Se establece un Plus de Nocturnidad para los trabajadores/as que presten sus servicios entre las 22 y las 6 horas cuyo valor, 35% del Salario Base y Plus de Asistencia, viene recogido en el Anexo 5 del Convenio. Este plus se aplicará a las personas que estén rotando en jornadas de mañana, tarde y noche. Para las personas que no roten se aplicará el 35% del salario base.

El personal que, a la fecha de firma del presente convenio, tenga reducción de jornada y trabaje en turno de noche, seguirá percibiendo el 42% de nocturnidad sobre salario base. Este porcentaje pasará a ser del 35% cuando pase a trabajar en jornada completa.

A partir de la firma del convenio, todos los trabajadores que sean contratados y que, por razones de guarda legal, puedan disponer de reducción de jornada y, además, trabajen de noche, percibirán el Plus de Nocturnidad al valor del 42% del Salario.

El personal percibirá en vacaciones la media del Plus de Nocturnidad devengado en los 6 meses anteriores. Para este cálculo no se tendrán en cuenta los periodos de IT ni los días de permisos retribuidos.

Asimismo, cuando se trabaje a turnos rotativos semanales en horario nocturno, la nocturnidad se aplicará a toda la semana, independientemente de los días





trabajados en dicha semana.

### **Artículo 18. Pluses.**

De Sábado, Domingo y Festivo: Por cada jornada completa trabajada en sábado, domingo y festivo 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 Disponibilidad de Mantenimiento: Se premia la disposición y la capacidad de estos trabajadores para realizar aquellos trabajos, relacionados con el área de mantenimiento, que la dirección estime necesario fuera de los horarios de trabajo. Compete exclusivamente a la dirección de la empresa la organización de estos trabajos así como la elección de estos trabajadores. Asimismo, el plus queda supeditado, no sólo al compromiso de los trabajadores sino también a su asistencia al trabajo cuando sean requeridos. La cuantía del plus, reflejada en el Anexo 5 del Convenio, para aquellos trabajadores elegidos, se abonará mensualmente y por un máximo de once mensualidades.

De Responsabilidad para Jefes de Equipos y Horneros: Asimismo, se fija un plus de responsabilidad para estos colectivos, que se abonará en 14 pagas y cuya cuantía se refleja en el Anexo 5 del Convenio.

De Valor de Puesto: Este plus se abonará en 14 pagas y su cuantía se refleja en el Anexo 4 del Convenio, Tabla salarial.

De Asistencia 1: Este plus se abonará en 15 pagas y su cuantía, incrementada a 1,71 euros/día, 455 días (778 euros/año) para todos los trabajadores del centro productivo de Venta de Baños que asistan al trabajo, se refleja en el Anexo 5 del Convenio.

De Asistencia 2: Este plus recoge la anterior paga de septiembre y su cuantía será de 0,85 euros/día, 455 días (389 euros/año) para todos los trabajadores de la empresa, incluidos eventuales.

### **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 1,75 por cada hora trabajada o económicamente según las cantidades recogidas en el Anexo 5 del Convenio, a elección del trabajador/a. En caso de optar por el descanso compensado, éste se disfrutará, consensuado entre ambas partes y



garantizando en todo caso la correcta ejecución del trabajo programado, dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

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 estando en la empresa con anterioridad a la fecha del decreto ley y 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.

El personal fijo del centro productivo de Venta de Baños y de Estructura hasta nivel IX que, en el momento de la firma del convenio, no tenga o no esté devengando antigüedad, consolidará 20 euros mensuales (300 euros/año), con los aumentos anuales correspondientes, como Complemento Ad Personam. Los interinos actuales percibirán este complemento cuando lleguen a ser indefinidos.

El personal eventual y el personal fijo con posterioridad a la fecha de firma del convenio, al amparo del decreto ley de 1997, no generarán ni devengarán antigüedad. No obstante, el personal que, con posterioridad a la fecha de la firma del convenio, pase a ser fijo y lleve dos años de indefinido percibirá el Complemento Ad Personam referenciado en el punto anterior.

### **Artículo 21. Política salarial.**

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

Para el año 2008, el 2,5% sobre las tablas salariales del año 2007.

Para el año 2009, el 2,5% sobre las tablas salariales del año 2008.



Para el año 2010, el 2,5% sobre las tablas salariales del año 2009.

Para el año 2011, el 2,5% sobre las tablas salariales del año 2010.

Se establece una cláusula de revisión a partir del 3,5%, tomando como referencia el dato de diciembre del año en curso. Si el resultado de esta operación diera un IPC superior al 3,5% se revisará desde este porcentaje hasta el IPC resultante. Asimismo, se establece una cláusula de revisión hasta el 2%, lo que significa que de resultar un IPC igual o inferior al 2%, se aplicará este incremento real.

Esta revisión 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 dicha revisión 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.

Ver Anexo 4, Tablas salariales de niveles y grupos.

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

Este sistema está basado en cuatro conceptos:

- a) productividad (5,56% de ponderación).
- b) absentismo (83,33% de ponderación).
- c) calidad (5,56% de ponderación).
- d) prevención riesgos laborales (5,56% 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 - Euros</b>	<b>5,56% PRL - Euros</b>	<b>5,56% Calidad - Euros</b>	<b>83,33% Absentismo - Euros</b>	<b>5,56% Productividad - Euros</b>
2008	900	50	50	750	50



2009	930	51,7	51,7	775	51,7
2010	960	53,4	53,4	800	53,4
2011	1.000	55,6	55,6	833,3	55,6

Para reforzar el sistema de incentivos y como estímulo por la consecución de los citados incentivos, se define el siguiente baremo de consolidación para aplicar en las tablas salariales del año siguiente:

Consolidación de incentivos en tabla salarial año siguiente

% consecución de incentivos	% consolidación en tablas del diferencial
Si se consigue el 100% de los incentivos.	Se consolida el 100% del diferencial.
Si se consigue el 95% de los incentivos.	Se consolida el 85% del diferencial.
Si se consigue el 90% de los incentivos.	Se consolida el 70% del diferencial.
Si se consigue el 85% de los incentivos.	Se consolida el 60% del diferencial.
Si se consigue el 80% de los incentivos.	Se consolida el 50% del diferencial.
Si se consigue el 75% de los incentivos.	Se consolida el 40% del diferencial.
Si se consigue el 70% de los incentivos.	Se consolida el 30% del diferencial.
Si se consigue el 65% de los incentivos.	Se consolida el 20% del diferencial.
Si se consigue el 60% de los incentivos.	Se consolida el 10% del diferencial.

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.

Productividad: El cálculo de la productividad se basa en las horas de trabajo empleadas y en los kilogramos de desperdicio obtenidos.

El objetivo para las horas de trabajo empleadas es utilizar, en los procesos productivos, menos horas que las definidas en los estándares.

El objetivo para los kilogramos de desperdicio es «tirar», en los procesos productivos, menos kilogramos que los marcados en los estándares.

El criterio para valorar y calcular estos aspectos es el siguiente:

a) Horas ahorradas: Se obtiene de la resta entre las horas asignadas y las reales. El resultado se multiplica por el coste medio de la hora de trabajo para cada año.

b) Desperdicios: Se obtiene de la resta entre los kilos de desperdicio asignados y

los reales. El resultado de la resta se multiplica por el coste medio de la materia prima para cada año.

El control será trimestral y el abono anual. Del resultado total, de ser positivo, el 40% sería para los trabajadores y el 60% para la empresa, con los topes anuales establecidos en el cuadro de referencia. En el caso de obtener resultados positivos, se consolidaría el 100% del valor ponderado de este objetivo. Los datos para el cálculo de horas y desperdicio se obtendrán de los informes de gestión.

La Comisión de Seguimiento, creada para controlar e informar de los objetivos, se reunirá cada mes para analizar estos datos y para valorar aquellos aspectos que, por motivos especiales, puedan quedarse fuera de los cálculos.

**Absentismo:** El absentismo mide las ausencias del trabajador en relación con su jornada de trabajo. El objetivo es premiar la presencia del trabajador.

Está basado en un sistema mixto: individual y colectivo.

**Absentismo individual:** El control será mensual y el abono será trimestral.

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

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

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.

Día de permiso no retribuido y recuperable.

Elecciones sindicales y legislativas.

Asambleas de los trabajadores.

Fallecimiento de familiar en primer grado.



## Tabla absentismo individual.

	2008 - Euros	2009 - Euros	2010 - Euros	2011 - Euros
Igual o inferior al 5%	750	775	800	833,3
Entre un 5.1% y 5,5%	375	387,5	400	416,65
Entre un 5,6% y un 6%	187,5	193,75	200	208,33

Absentismo colectivo: Para su cálculo se contabilizarán los conceptos:

Accidentes de trabajo (hasta 90 días por cada proceso de IT).

Enfermedad común.

Licencias y permisos.

No se tendrán en cuenta las vacaciones ni asuntos propios ni IT superiores a 12 meses ni horas sindicales.

El incentivo se aplica cuando:

La plantilla fija de MOD y MOI cumple un porcentaje de absentismo dentro de la escala.

A los eventuales se les aplica cuando el respectivo incremento se consolida en tablas.

Es la referencia para conocer el porcentaje de consolidación del valor ponderado del incentivo de absentismo.

El control es trimestral y su incidencia se aplica anualmente.

Tabla consecución absentismo colectivo.

% absentismo colectivo	% consolidación del valor ponderado
Entre un 7,99% y un 7%.	Se consolida el 70% del valor ponderado.
Entre un 6,99% y un 6%.	Se consolida el 80% del valor ponderado.
Entre un 5,99% y un 5%.	Se consolida el 90% del valor ponderado.
Inferior a un 5%.	Se consolida el 100% del valor ponderado.

Calidad: El control es trimestral y el abono es anual, al cumplir el objetivo anual del Índice de Calidad Global (ICG) del centro de trabajo fijado por el departamento de calidad cada año.

De alcanzarse el ICG del año se consigue el importe máximo del objetivo y, de





alcanzarse el ICG 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.

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

Los eventuales cobrarán en proporción al tiempo trabajado.

Escala de Incentivo de Calidad.

	<b>Importe en euros</b>
Se alcanza objetivo ICG Año 2008	50
Se supera ICG Año 2007	25
Se alcanza objetivo ICG Año 2009	51,7
Se supera ICG Año 2008	25,85
Se alcanza objetivo ICG Año 2010	53,4
Se supera ICG Año 2009	26,7
Se alcanza objetivo ICG Año 2011	55,6
Se supera ICG Año 2010	27,8

Prevención de riesgos laborales (PRL): El control es trimestral y el abono es anual, 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 IS 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.

El IS se obtendrá al ponderar los siguientes apartados: Accidentes, los días de baja y los casos graves.

Los eventuales cobrarán en proporción al tiempo trabajado.

Escala de Incentivo de Prevención de Riesgos Laborales.

	<b>Importe en euros</b>
Se alcanza el IS 2008	50
Se supera el Índice Siniestralidad 2007	25

Se alcanza IS 2009	51,7
Se supera IS Año 2008	25,8
Se alcanza IS 2010	53,4
Se supera IS 2009	26,7
Se alcanza IS 2011	55,6
Se supera IS 2010	27,8

El personal de Estructura incluido en el convenio tendrá sus incentivos, basados en el cumplimiento de sus propios objetivos, en las mismas cuantías económicas reflejadas más arriba. Del mismo modo, este colectivo consolidará en tablas salariales el porcentaje alcanzado del diferencial según el porcentaje de consecución de sus objetivos

### **Artículo 23. Mapas de puestos y niveles.**

Se establece un Plus de Polivalencia que se abonará a aquellas personas que sean capaces de desarrollar su puesto de trabajo en tres o más puestos del mismo nivel ó superior, excepto en los puestos encuadrados en los Niveles I, II y III de Producción, cuya cuantía queda reflejada en el Anexo 5 del Convenio.

Tabla Salarial en Anexo 4. Tabla de Mapa de Puestos y Niveles en Anexo 3.

### **Artículo 24. Prendas y equipo de trabajo.**

La Empresa facilitará prendas de trabajo a todos los trabajadores, 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 trabajadores 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 25. Complemento por Incapacidad Temporal.**

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

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

En el supuesto que la incapacidad temporal conlleve hospitalización, el trabajador/a percibirá el 100% de la base reguladora del mes anterior desde el primer día de la baja.

Asimismo, si una trabajadora cogiera la baja por riesgo en el embarazo, percibirá el 100% de de la base reguladora del mes anterior.

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

## **Artículo 26. 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 trabajador/a que por motivo de accidente 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 un salario bruto anual. En el caso de fallecimiento por cualquier causa, los herederos del trabajador/a o aquellos que hayan sido designados beneficiarios por éste, percibirán la cantidad de un salario bruto anual.

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

Premio de vinculación: El trabajador/a que lleve en la empresa 25 años de servicio percibirá una gratificación única de 1.300 euros

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



El trabajador/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 trabajadores o cualquier otra acción dirigida a favorecer la calidad del empleo.

Cuando se cumplan estas dos condiciones, los trabajadores/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 trabajador/a en los siguientes casos y siempre que el trabajador/a lleve en la empresa 10 años:

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

Jubilándose a los 62 a 63 años el trabajador 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 otro trabajador 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 22.000 euros para cada año de vigencia del convenio. Este plan afecta a todos los trabajadores/as fijos e interinos.

### **Artículo 27. Licencias retribuidas.**

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

17 días naturales por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho y 3 días más a cargo del trabajador.

4 días naturales por nacimiento o adopción de cada hijo/a (más los 13 días que marca la normativa legal).

4 días naturales por fallecimiento, de padres, hijos, cónyuge, hermanos, abuelos y nietos. (Ampliado 2 días si existiera desplazamiento fuera de la provincia).

4 días naturales por enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización de padres, hijos, cónyuge, hermanos, abuelos, nietos y padres políticos. Este permiso se puede disfrutar durante el periodo que dure el hecho causante (ampliado 1 días si existiera desplazamiento fuera de la provincia).

2 días naturales por fallecimiento de suegros, yernos, nueras, cuñados, abuelos políticos, sobrinos, tíos, primos, nietos políticos, sobrinos políticos y parejas legales de padres o madres. (Ampliado 2 días si existiera desplazamiento fuera de la provincia).

2 días naturales por enfermedad grave o intervención quirúrgica de cuñados, abuelos políticos y nietos políticos (ampliado 2 días si existiera desplazamiento fuera de la provincia).

El tiempo indispensable para las consultas médicas a la seguridad social u otras. Si un trabajador estuviera trabajando de noche, podría salir 2 horas antes de su puesto de trabajo y 4 horas si se tuviera que realizar un análisis de sangre. Un día por consultas médicas fuera de la provincia padres, hijos y cónyuge.

El tiempo indispensable por asistencia en urgencias de padres, hijos y esposos.

2 días naturales por traslado a centros asistenciales de familiares de primer grado (ampliado 2 días si existiera desplazamiento fuera de la provincia).

1 día laboral por traslado de domicilio habitual.

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

2 días laborales de asuntos propios que se pedirán con 1 semana de antelación como mínimo para garantizar el correcto funcionamiento de la actividad productiva. No podrán coincidir más de 2 personas por puesto y día. En caso de coincidencia se concederán por orden de petición.

Los trabajadores/as tendrán derecho a disfrutar los permisos necesarios para que puedan concurrir a exámenes, siempre que los estudios correspondientes se cursen con regularidad para la obtención de un título académico o profesional. La duración de estos permisos será por el tiempo indispensable. Los trabajadores/as del turno de noche podrán disponer de permiso en las dos últimas horas de su jornada en el día del examen.

El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público (si el trabajador/a es demandante o no prospera su demanda, tendrá permiso por el tiempo necesario pero no será retribuido).

Para percibir la retribución de las ausencias reguladas en este artículo, es



obligación del trabajador/a aportar los justificantes correspondientes.

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 28. 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

Los trabajadores/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 más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos

Los trabajadores/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 trabajador/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 trabajador/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 trabajador/a optara por no reincorporarse a la Empresa, el cónyuge que hubiera ocupado su puesto de trabajo con carácter de interino, pasará a ser trabajador 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 trabajador/a en excedencia no decidiera incorporarse y su puesto estuviera cubierto por un interino, éste pasará a ocupar definitivamente su puesto como fijo.

Para la obtención de estos permisos, el trabajador/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 trabajador.

### **Artículo 29. 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 el trabajador/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 trabajador/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 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 casos de partos prematuros y en aquellos que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión del contrato regulado en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá computarse, a solicitud del padre o la madre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen las seis primeras semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

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

Igualmente, en caso de nacimientos de hijos prematuros o con necesidad de hospitalización tras el parto, mientras dure la necesidad de atención hospitalaria al neonato, el padre o la madre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta 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 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 tiempo de disfrute en los apartados 6 y 7 de este artículo corresponderán al trabajador/a.

### **Artículo 30. Ayudas escolares.**

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

<b>Situación</b>	<b>Año 2008 - Euros</b>
Guardería, preescolar e infantil (0 a 6 años)	39
Educación Primaria (6 a 11 años)	51
Educación Secundaria (11 a 16 años)	106
Bachillerato o Ciclo de Grado Medio (16 a 18 años)	156
Ciclo de Grado Superior (18 años y +)	251
Universidad	385

La Empresa abonará la cantidad de 142 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 trabajadores/as que durante el curso escolar lleven, al menos, seis meses de alta en la Empresa.

### **Artículo 31. Estudios oficiales y formación.**

En el caso de que el trabajador/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 trabajadores convienen en que la formación es fundamental para el desarrollo profesional de todos los trabajadores. 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 de 7,50 euros por cada hora.

### **Artículo 32. Capacidad disminuida.**

Si se produjese la incapacidad de algún trabajador/a originada o sobrevenida por accidente o enfermedad profesional, reconocida por los organismos competentes, la Empresa queda obligada a mantenerlo en plantilla, siempre que exista un puesto adaptado. La empresa comunicará al Comité de Empresa esta posibilidad y éste podrá emitir un informe al respecto. Si esto no fuera posible, se facilitaría, en su caso, la incorporación en Snacks de Castilla y León, S.A. manteniéndole su antigüedad. Asimismo, la Empresa, previo a incorporar al trabajador/a a Snacks, procurará adaptarlo a un puesto de trabajo existente en la empresa.

### **Artículo 33. Cargos públicos.**

Si algún trabajador/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 34. Derecho de reserva.**

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



### **Artículo 35. Adquisición de producto.**

Los trabajadores/as de la empresa podrán adquirir los productos de venta al público existentes en la tienda de la fábrica, para su consumo familiar, a precio bonificado del 25% sobre el P.V.P. de la tienda, sin límite de producto por trabajador/a y mes.

## **Título 5. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 36. Principios de ordenación.**

Los trabajadores/as podrán ser sancionados 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 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/a.

### **Artículo 37. Graduación de las faltas.**

Se considerarán como faltas leves:

La impuntualidad no justificada reiterada.

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

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

El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello hubiere causado riesgo o perjuicio en el proceso productivo.

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

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

Se considerarán como faltas graves:

La impuntualidad y/o inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.





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

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

La suplantación de otro trabajador alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene (PRL), Buenas Prácticas de Fabricación e Higiene (BPFH), Medio Ambiente y seguridad alimentaria (SA), así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas, derivasen perjuicios graves a la Empresa o al resto de trabajadores, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Empresa o comportasen riesgo de accidente a las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la Empresa.

La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y en general bienes de la Empresa para los que no hubiere estado autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

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

La embriaguez en el trabajo y la falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que previamente hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa.

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

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

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

La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y, siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal dentro de un trimestre.





Se considerarán como faltas muy graves:

La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

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

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

La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

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

La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo.

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

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

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

El acoso sexual.

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

Agresión física.

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

### **Artículo 38. Sanciones.**

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

Por falta leve: Amonestación escrita.







Por falta grave: Comunicación escrita con suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

Por falta muy grave: Comunicación escrita con suspensión de empleo y sueldo de once días a veinte y/o despido disciplinario.

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

Las sanciones derivadas por faltas graves y muy graves se comunicarán al Comité de empresa y al delegado sindical si la persona estuviera sindicada. Algún representante del comité, a petición del trabajador sancionado, podrá estar presente en la comunicación de la sanción.

## **Título 6. Garantías sindicales.**

### **Artículo 39. 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 30 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 trabajador/a afiliado.

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

Las secciones sindicales constituidas por los sindicatos con presencia en el Comité de Empresa en los centros de trabajo con plantilla superior a 150





trabajadores, podrán nombrar 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 40. 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 trabajadores podrá acumularse trimestralmente. 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 trabajadores/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 trabajador/a se prevendrán evitando su generación con la eliminación de facto riesgo en sí mismo inicialmente identificado.

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

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

Cuarto. La Empresa garantizará a los trabajadores/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 trabajador/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 trabajadores/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 trabajadores/as.

Octavo. El Comité de Seguridad y Salud, órgano colegiado y paritario compuesto por representantes de los trabajadores/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 trabajadores/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 trabajador/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 trabajador/a 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/as del centro de trabajo.

La empresa y el comité de empresa están elaborando un Plan de Igualdad, con el objetivo de garantizar, además del cumplimiento de la legislación vigente, que todos los trabajadores/as tengan garantizado los principios y derechos que la ley contiene.

Una vez finalizado el plan referido, se presentará a todos los trabajadores/as.

#### **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 trabajadores/as.

#### **Disposición adicional sexta. Compromiso de paliar desgracia.**

En caso de fallecimiento o invalidez que inhabilite a un trabajador/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 trabajadores, 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 intensificará la promoción interna, teniendo en cuenta el «nivel de puesto de trabajo» de procedencia del trabajador. La empresa comunicará las

vacantes existentes y los puestos de promoción interna.

### **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 trabajadores 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 trabajadores que hayan desempeñado funciones en la empresa con carácter eventual y cuyas evaluaciones hayan sido óptimas.

Los hijos/as de los trabajadores 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 trabajador con el fin de facilitar al mismo la posibilidad de corregir acciones que incumplan las normativas vigentes.

### **Disposición adicional undécima. Rendimientos.**

Empresa y Comité de Empresa se comprometen a retomar el tema de rendimientos. (acta inicial a fecha de 19 de enero de 2001).

#\*1\*#

#\*2\*#

## **Anexo 3. Tablas de niveles y puestos.**

### **Puestos productivos.**

<b>Niveles</b>	<b>Puestos de trabajo</b>
I	Paletizado.
II	Envasado.
III	Envasados especiales.
	Envasados especiales -1-.
VI	Maquinista.
	Pequeños ingredientes.

	Laminador.
VII	Maquinista coordinador.
	Amasador.
	Ayudante jefe equipo.
	Carretillero conductor.
VIII	Hornero.
	Recepcion almacen.
IX	Jefe equipo.
X	Encargado general turno.

**Puestos de estructura.**

<b>Niveles</b>	<b>Puestos de trabajo</b>
NIVEL VII.	Administrativo-Recepcionista.
NIVEL VIII.	Administrativo-Contabilidad.
	Administrativo-Comercial.
	Administrativo-Marcas Distribución.
	Administrativo-Inversiones.
	Administrativo-Personal.
	Administrativo-Servicio al Cliente.
	Técnico Informático.
	Relaciones Públicas.
	Assistant Dirección General.
NIVEL IX.	Administrativo RR.HH.
	Aprovisionador de Fábrica.
	Administrativo-Exportación.
	Encargado de Almacén.
	Técnico Prevención Riesgos.
	Técnico Sanitario.
	Técnico Calidad de Planta.
	Técnico I + D.
	Técnico RRHH.
	Analista Programador Junior.
	Auxiliar Control de Gestión.

**Anexo 4.**

Tabla Salarial de Niveles y Grupos.

**Tabla Salarial del centro productivo.**

##\*3\*#

**Tabla salarial de estructura.**

**Tablas salariales año 2007.**

Nivel	A	B	C	D
I			11.016	
II			12.325	
III			12.446	
IV			13.032	
V	13.238	13.441	13.644	13.826
VI	13.827	14.009	14.191	14.516
VII	14.517	14.842	15.165	15.671
VIII	15.672	16.117	16.682	17.794
IX	17.793	18.905	20.016	22.061
X	22.384	24.458	26.533	29.129
XI	29.128	31.726	34.324	37.756
XII	37.757	41.189	44.621	49.083
XIII	49.086	53.547	58.010	64.383

**Anexo 5.**

**Tabla horas extras y pluses.**

Plus de nocturnidad	35% salario base y plus asistencia
Plus de sábado	55 euros por jornada
Plus de domingo	55 euros por jornada
Plus de festivo	60 euros por jornada
Plus de polivalencia en producción	1% sobre salario base
Plus de disponibilidad de mantenimiento	239 euros durante 11 meses
Plus de responsabilidad de jefes de equipo y horneros:	
1.er mes	6% salario base
2.º mes	11% salario base
3.er mes	16% salario base
4.º mes y siguientes	21% salario base
Horas extras	200% de la hora normal.
Horas extras nocturnas	235% de la hora normal





Plus de rotación	1,71 euros/día, 455 días (778 euros/año).
Plus de asistencia 1	1,71 euros/día, 455 días (778 euros/año) en 15 pagas.
Plus de asistencia 2	0,85 euros/día, 455 días (389 euros/año) en 15 pagas
Plus valor de puesto	s/ tabla salarial, en 14 pagas

### **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.

### **Anexo 7. Protocolo de Puesta en marcha de los turnos de fin de semana.**

Empresa y Comité de Empresa acuerdan, como complemento al artículo 13 del XVII convenio colectivo «Organización del trabajo a turnos», las siguientes pautas de actuación, que se tendrán en cuenta cuando se pongan en marcha los turnos de fin de semana (llamados 4.º y 5.º turnos):

1. Si es necesario ampliar la capacidad productiva en una o varias líneas de trabajo, se realizará con voluntarios. Para ello, todo el personal podrá apuntarse a la lista que a tal efecto se ponga en marcha. El personal de la línea o líneas implicadas que no sea voluntario será asignado a otras líneas de trabajo.
2. Si existieran puestos que no son cubiertos con los voluntarios, se completarán con eventuales.
3. Si los puestos «clave» (hornero, amasador, laminador y maquinista) no pueden ser cubiertos ni por voluntarios ni por eventuales serán cubiertos por el personal asignado a estos puestos.
4. Si fuera necesario volver a incrementar capacidad productiva en estas líneas de trabajo, se volvería a repetir el proceso descrito en los puntos anteriores.

La empresa comunicará al Comité de Empresa, con suficiente antelación (1 semana), la necesidad de ampliar la capacidad productiva y, por ello, la necesidad de la puesta en marcha de estos turnos. Una vez en marcha, la empresa garantiza el trabajo de al menos 1 ciclo rotativo.