



CONSEJERÍA DE EMPLEO
DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Código expediente Regco: 29100021012011.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Siro Antequera, Sociedad Limitada, recibido en REGCON con fecha 8 de abril de 2011, código de convenio 29100021012011, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Proceder a su depósito en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Málaga, 31 de mayo de 2011.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

SIRO ANTEQUERA, SOCIEDAD LIMITADA

I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Obligatoriedad del convenio.

El presente convenio se concierta en el marco legislativo vigente sobre contratación colectiva entre la empresa Siro Antequera Sociedad Limitada y la representación legal de los trabajadores. 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 Siro Antequera, Sociedad Limitada, del centro de trabajo que la empresa tiene en Antequera, con excepción del personal que realice funciones de dirección y mandos intermedios.

El personal administrativo contratado por Siro Antequera, Sociedad Limitada, se regirá por el contenido normativo del presente convenio pero su salario base, pagas extras, incentivos anuales y complementos personales serán los de aplicación al personal de Estructura de Grupo Siro en el centro de Venta de Baños 5 (oficinas centrales).

Artículo 3. Vigencia del convenio.

Este convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2011 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2014 independientemente de la fecha de su firma.

La denuncia del convenio habrá de realizarse por escrito y con antelación mínima de 1 mes 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, en el plazo de un mes se constituirá la Comisión Negociadora del Nuevo Convenio.

Artículo 4. Compensación y absorción.

No operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados a los trabajadores/as, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para estos que los fijados en el presente convenio colectivo.

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 otros tantos representantes de la dirección de la empresa.

La función de la comisión paritaria será solucionar, de forma negociada, las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación de lo establecido en este convenio.

La comisión se reunirá por petición de cualquiera de las partes que podrá convocarla mediante escrito que hará llegar a la otra parte con al menos 10 días de antelación a la fecha de la reunión, dicho escrito deberá contener la propuesta de los asuntos a tratar. En caso de que la reunión de la comisión paritaria acabase sin acuerdo, se levantará acta que refleje las diferentes posturas y se remitirá copia a la autoridad Laboral competente para los efectos oportunos.

Artículo 7. Normativa de aplicación subsidiaria.

Para todo lo no regulado en el presente convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II. Organización del tiempo de trabajo.

Artículo 8. Organización del trabajo.

En todo lo referente a la organización del trabajo, la dirección de la empresa actuará conforme a las facultades y obligaciones que le otorga la normativa legal y reglamentaria de carácter general.

Artículo 9. Jornada laboral.

La duración de la jornada en cómputo anual para cada año de vigencia del Convenio Colectivo será de 1.710 horas de trabajo efectivo.

Artículo 10. 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 diciembre del año anterior.

En caso de falta de acuerdo a la fecha indicada, la empresa aplicará el calendario laboral y sistema de turnos vigente.

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

Dentro de un mismo grupo de trabajo, el personal podrá tener diferentes horarios de entrada/salida en función de la secuenciación productiva de los procesos que desarrollen en el centro.

La jornada de descanso de los 14 festivos oficiales se trasladará a la víspera, a excepción de los turnos de la noche anterior y mañana y tarde de los días 25 de diciembre y 1 de enero y de los dos festivos locales.

Los días 24 y 31 de diciembre la jornada laboral finalizará a las 14 horas, como máximo, para todo el personal de fábrica (excluidos los servicios de portería) y comenzando, a partir de la 20 horas, secuenciadamente, los días 25 de diciembre y 1 de enero a la hora que tengan su entrada habitual las personas del turno de noche que corresponda.

Artículo 11. Organización del trabajo a turnos.

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

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

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

Los sistemas de trabajo pactados, tras el proceso de negociación que corresponda con los RLT, son:

1. De lunes a domingo, con descanso semanal, en dos días, uno de ellos fijo y el otro rotativo.
2. De lunes a domingo, con descanso semanal rotativo o fijo.
3. De lunes a viernes o cinco días a la semana, ya sea a turnos rotativos o turno central partido, con los descansos legalmente establecidos.

Sistema vigente de turnos: Se mantendrá el sistema de turnos vigente a la firma del presente convenio mientras las partes firmantes no pacten modificación del mismo, total o parcialmente o puesta en marcha de otro distinto de entre los previstos en el presente convenio.

Se mantendrá vigente, por tanto, el sistema actual que contempla 38 horas semanales, el sistema de rotación y horarios, el descanso semanal de que para cada Grupo se fija a continuación.

El sistema vigente a la firma del presente convenio es:

Producción-Higiene: De lunes a domingo, con descanso semanal, en dos días, uno de ellos fijo el sábado y el otro rotativo.

Mantenimiento: de lunes a domingo, con dos días de descanso semanal consecutivos rotativos o fijos.

Oficinas: De lunes a viernes o cinco días a la semana, ya sea a turnos rotativos o turno central partido, con los descansos legalmente establecidos.

Portería: De lunes a domingo con el sistema de descansos rotatorios vigente.

La rotación de los trabajadores/as será de noche, mañana y tarde en dicha secuencia u otra distinta, previo acuerdo con el comité.

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

Se podrá cambiar de un sistema de trabajo a otro de los pactados e indicados en el presente artículo, preavisando por escrito con 30 días naturales de antelación a la fecha efectiva del cambio a todos los trabajadores/as implicados, previo acuerdo con los RLT las razones productivas y organizativas de dicho cambio.

Los festivos Locales, Autonómicos o Nacionales, o las jornadas que como alternativa a los mismos se fijen, tendrán tratamiento económico específico para los trabajadores/as que presten sus servicios en dichas jornadas con el límite de 14 días anuales con la consideración de Festivo.

Artículo 12. Trabajo en días sin turno asignado.

Los periodos sin turno asignado definidos en el artículo 10, en los días 25 de diciembre y 1 de enero y sus vísperas, aunque días laborables como el resto de los del año, no tendrán turno asignado dentro del calendario y sistema de rotación que se pacte.

A fin de que, ante situaciones de contingencia, fuese necesario iniciar o finalizar la producción dentro las horas indicadas como sin turno, para garantizar el servicio al cliente, la empresa podrá convocar a turno especial, por una duración máxima de 4 horas, a los equipos mínimos necesarios para llevar a cabo las tareas asignadas con el siguiente criterio:

1. Lista de personal voluntario.
2. En caso de que posiciones del turno especial convocado no fuesen cubiertas con trabajadores voluntarios con autonomía y desempeño eficiente y eficaz de los

procesos necesarios, se convocaría con carácter obligatorio, a trabajadores de entre el resto de la plantilla con el criterio de:

- a) Personal que en la jornada anterior hubiese prestado servicios en la franja horaria del turno especial convocado.
- b) Personal que en la jornada posterior, vaya a prestar servicios en la franja horario del turno especial convocado.
- c) Personal en días sin turno asignado.

La convocatoria de cualquier trabajador se realizará siempre con respeto a los descansos legalmente establecidos.

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

Será de aplicación este mismo criterio para la convocatoria de los turnos especiales regulados en el presente convenio.

Artículo 13. Vacaciones.

El personal con una antigüedad mínima de un año en la empresa tiene derecho a un periodo anual de vacaciones retribuidas de 30 días naturales.

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

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

Las vacaciones se disfrutarán:

Para el personal incluido en cualquier grupo de trabajo sujeto a sistemas de rotación, en los periodos fijados en el calendario anual, debiendo quedar realizada la planificación de vacaciones anuales, como máximo, el 28 de febrero de cada año.

Para el personal no sujeto a sistema de rotación, anualmente, coincidiendo con la elaboración del calendario anual o calendarios de turnos de vacaciones, se fijarán los turnos de vacaciones y la secuencia de elección, no pudiendo coincidir para un mismo periodo, más de dos personas del mismo grupo de trabajo o que desarrollen el mismo proceso.

Las vacaciones se disfrutarán entre el 1 de Junio y el 30 de septiembre, con carácter general, en un único periodo de 30 días naturales, conforme a la planificación que para cada año se pacte.

No obstante, el trabajador podrá solicitar su disfrute:

a) En dos periodos, de los que uno será, obligatoriamente, de 21 días naturales ininterrumpidos en el periodo indicado, y el resto, de una sola vez, en otro periodo del año.

b) En un único periodo de 30 días naturales, fuera del periodo indicado.

En caso de que el trabajador opte por alguna de estas dos últimas opciones, deberá solicitarlo con un preaviso mínimo de dos meses a la fecha en la que pretenda iniciar su primer periodo de disfrute, no pudiendo solaparse más de dos personas del mismo grupo de rotación o que desempeñen el mismo proceso. En caso de solapamiento entre periodos solicitados, se aplicará el orden de antigüedad en la petición.

En el supuesto de que un trabajador se encuentre en situación de Incapacidad temporal por cualquier contingencia o maternidad, con anterioridad al inicio del disfrute de días de vacaciones fijados en el calendario o durante dicho disfrute y sistema de rotación anual, los días de vacaciones se interrumpirán en cualquier caso, retomándose las mismas por la totalidad o diferencia, al finalizar el estado de Incapacidad Temporal.

Capítulo III. Grupos profesionales y clasificación.

Artículo 14. Grupos profesionales.

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio se distribuyen en los siguientes grupos profesionales:

a) Producción (Mano de Obra Directa, en adelante MOD): Personal dedicado a los diferentes procesos de elaboración de los productos que se fabrican en la planta.

Engloba todo el personal encargado de ejecutar procesos definidos para la elaboración de los productos que se fabriquen en la planta en cada momento, así como del orden y limpieza y mantenimiento básico de los equipos de trabajo o áreas productivas.

Los procesos definidos dentro de este Grupo Profesional son:

- Amasado
- Formado (Formado-División-Boleado)
- Horneado
- Maquinista

De dichos procesos, se derivan labores de soporte y auxiliares de los mismos.

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

b) Apoyo Producción (Mano de Obra Indirecta, en adelante

MOI): engloba a todo el personal encargado de ejecutar tareas definidas en la planta y no directamente adscritos a la elaboración de los productos que se fabriquen en la misma.

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

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

2) Sección Almacén MMPP y Producto Terminado: personal dedicado a las tareas de carga, descarga, coordinación de las entradas de materias primas y salidas de producto terminado de la fábrica y abastecimiento a producción.

3) Sección Higiene: personal dedicado a los procesos de higiene y limpieza de los equipos e instalaciones de la planta.

4) Sección Servicios Generales: personal dedicado a los procesos de portería y servicios generales comunes a la planta.

5) Sección Soporte: personal dedicado a los procesos de gestión integral de Calidad (Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales), Administración, Recepción, Recursos Humanos, Aprovisionador u otros que, con carácter de estructura de planta, puedan crearse.

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

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

Artículo 15. Puestos y procesos de los grupos profesionales.

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

Puesto técnico mod N6: Técnicos N5 de MOD con autonomía y desempeño eficiente y eficaz de todos los procesos del Grupo Profesional MOD y que ejercen funciones de control, organización y supervisión del personal sobre un grupo de trabajo.

Puesto técnico mod N5: trabajador/a con autonomía y desempeño eficiente y eficaz de cuatro de los procesos del Grupo Profesional MOD, además de las tareas del puesto Técnico N4.

Puesto técnico mod N4: trabajador/a con autonomía y desempeño eficiente y eficaz de tres de los procesos del Grupo Profesional MOD, además de las tareas del puesto Técnico N3.

Puesto técnico mod N3: trabajador/a con autonomía y desempeño eficiente y eficaz de dos de los procesos del Grupo Profesional MOD, además de las tareas del puesto Técnico N2.

Puesto técnico mod N2: trabajador/a con autonomía y desempeño eficiente y eficaz de un proceso del Grupo Profesional MOD, además de las tareas del puesto Técnico N1.

Puesto técnico mod N1: Trabajador/a que realiza labores básicas de soporte al resto de procesos y tareas propias de los mismos sin exigencia de la responsabilidad, como medio de aprendizaje y progreso profesional.

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

a) Sección Mantenimiento.

Técnico MTO N4

Técnico MTO N3

Técnico MTO N2

Técnico MTO N1

b) Sección Almacén MMPP y Producto Terminado.

Técnico AMP N3

Técnico AMP N2

Técnico AMP N1

c) Sección Higiene.

Técnico HIG N3

Técnico HIG N2

Técnico HIG N1

d) Sección Servicios Generales.

Técnico SSGG N1

e) Sección de Soporte.

Técnico “xxx” N1

Técnico “xxx” N2

Técnico “xxx” N3

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

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

Artículo 16. Descripción de puestos de trabajo.

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

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

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

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

La empresa procederá a revisar periódicamente las DPT a fin que sean reflejo de los procesos vigentes en la planta, excluyéndose de las revisiones circunstancias coyunturales derivadas de la propia evolución de los procesos o sistemas de trabajo o simples cambios en la instrucción técnica del puesto.

Artículo 17. Incorporación y desempeño temporal de procesos.

Se distingue en el presente artículo entre el desempeño ocasional cuando no los tenga reconocidos el trabajador en su nivel y la progresión profesional de nuevas incorporaciones.

a) Desempeño ocasional de procesos.

Los trabajadores en los que concurran las circunstancias de tiempo de permanencia en la empresa superior a 6 meses y ostenten nivel Técnico N1 o superior, cualquiera que sea su grupo profesional, y desempeñen ocasional e interinamente, un proceso distinto a aquellos que tenga reconocidos, percibirán el “Plus de Desempeño Proceso Adicional” por jornada efectiva de desempeño en base al criterio:

(S. Base día x 485 del “nivel +1 proceso”) – (S. Base día x 485)

----- = valor plus jornada

Promedio de jornadas laborales del calendario anual

Los días de desempeño efectivo de cualquier proceso adicional a los que ya tenga reconocidos el trabajador, se deducirán del primer periodo de 6 meses indicado en el apartado anterior en el caso de que se formalice con el trabajador un acuerdo para la formación y promoción.

b) Nuevas incorporaciones

Los trabajadores que se incorporen a la empresa con el nivel Técnico N1 de cualquier Grupo Profesional, podrán desempeñar, durante los 6 primeros meses de permanencia, con carácter de conocimiento y evaluación de su desempeño por parte de sus superiores jerárquicos, cualquiera de los procesos definidos para su Grupo Profesional. Si así fuese, y transcurridos los 6 primeros meses, les será de aplicación lo indicado en el apartado b) del presente artículo en materia de devengo del “Plus de Desempeño Proceso Adicional” cuando desempeñen efectivamente procesos no reconocidos en su clasificación profesional.

De cualquier modo, a los efectos de consolidar un proceso que permita su progresión a Técnico N2 de cualquier Grupo Profesional, será necesario que exista la vacante, que lleve al menos 12 meses de permanencia en la empresa y que supere el correspondiente proceso de formación y promoción del punto a), de cuyo primer periodo de 6 meses se deducirán los días de desempeño efectivo de cualquier proceso adicional a los que ya tenga reconocidos el trabajador.

Artículo 18. Nueva denominación de puestos.

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

La empresa asignará las nuevas denominaciones que correspondan a cada trabajador/as en función de los procesos y tareas que en realidad ejerza siempre garantizando las retribuciones que por la anterior clasificación le correspondiesen.

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

Capítulo IV. Retribuciones.

Artículo 19. Homogeneización de conceptos salariales.

Se establece la adecuación de los conceptos retributivos preexistentes al presente convenio en la empresa y garantizando siempre el salario bruto anual garantizado (SBAG) que viniese percibiendo el trabajador/a por razón de su anterior clasificación profesional por los conceptos de Salario Base, Plus Convenio y Pagas Extras, se aplicará el siguiente criterio:

Sumatorio de SBAG		Sumatorio de nuevo salario
Salario base		Salario base
Plus convenio	=	Pagas extras
Pagas extras		Complemento personal

De tal forma, se percibirá el nuevo salario por:

- Salario base: el fijado como anual para cada nivel en el Anexo I dividido entre 485 días o 16 en el caso de salarios mensuales.
- Complemento Personal, la diferencia entre el SBAG y el Salario Base del punto anterior, dividido entre 485 días o 16 en el caso de salarios mensuales.

Queda expresamente excluido de los presentes cálculos el CPC, Complemento Personal Compensatorio del anterior convenio, cuyo tratamiento se detalla en el Anexo III del presente convenio.

Artículo 20. Conceptos salariales.

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

- a) Salario base
- b) Pagas extras
- c) Complemento Personal (si así se tiene reconocido)

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

- Razón del trabajo realizado.
- Incentivos fijados en el presente convenio.

Artículo 21. Salario base.

Es la retribución que corresponde a cada uno de los niveles, Grupos Profesionales o Secciones dentro de éstos, establecidos en el presente convenio y cuyo importe figura en el Anexo I.

Artículo 22. Pagas extras.

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

La paga extraordinaria de verano se devengará del 1 de enero al 30 de junio.

Su abono se efectuará el 15 de julio.

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

Su abono se efectuará en la tercera semana de diciembre.

El valor de cada una de las pagas extras se establece en 60 días de Salario Base y Complemento Personal o 2 mensualidades de ambos conceptos en el caso de trabajadores de retribución mensual, más la cantidad diaria o mensual que cada trabajador tenga reconocida por el concepto de "Ad Personam", antiguo "CPC Complemento Personal Compensatorio".

Artículo 23. Complemento personal.

El citado complemento tendrá un valor reconocido a título individual a cada trabajador/a en función de la aplicación que le resulte del artículo 19.

El valor anual reconocido se dividirá por 485 días o por 16 en el caso de salarios mensuales, según corresponda.

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

Artículo 24. Plus festivo.

En función del sistema de turnos vigente para cada grupo profesional o grupo de trabajo, el trabajador/a que preste sus servicios en domingo o en alguna de las 14 jornadas reconocidas como Festivos en el calendario laboral tendrá derecho a percibir una compensación adicional por hora efectiva de trabajo. La cuantía del citado Plus Festivo será común a todos los puestos del presente convenio y se relacionan en el anexo I.

Artículo 25. Nocturnidad.

El trabajador/a que preste sus servicios entre las 22:00 y las 6:00 horas, percibirá por cada hora trabajada en este periodo una retribución adicional cuya cuantía se relaciona en el Anexo I.

Artículo 26. Plus desempeño procesos adicionales.

Se devengará y percibirá el presente plus en los términos establecidos en el artículo 17. Las cuantías del citado plus por el desempeño del nivel inmediatamente superior, aparecen indicadas en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 27. Anticipos.

Los anticipos se efectuarán conforme al sistema de pagos vigente en la empresa, actualmente segundo y cuarto miércoles de mes.

Artículo 28. Complemento Ad Personam - complemento de antigüedad.

Se percibirá en este concepto, las cantidades a las que los trabajadores/as tuviesen derecho en virtud del Anexo III del presente convenio bajo la antigua denominación de CPC Complemento Personal Compensatorio.

Se utilizará el concepto "Ad Personam" cuando el antiguo "CPC Complemento Personal Compensatorio" haya alcanzado el tope máximo de cálculo previsto en el Anexo III y el concepto "Complemento Antigüedad" cuando no se haya alcanzado el citado tope.

Artículo 29. Horas extraordinarias.

Se abonarán y computarán como Horas Extraordinarias en el mes correspondiente, las que se realicen como prolongación de la jornada diaria

pactada en calendario o aquellas que realicen los trabajadores en periodos sin turno asignado cuando sean convocados expresamente a prestar sus servicios, sin que se trate de turnos de ajuste de calendario, cambios de turno o recuperación de jornada.

De igual manera, se considerarán horas extraordinarias cualquiera realizada sobre la jornada anual exigible a cada trabajador una vez cerrado y cotejado el saldo anual.

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

Las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso a razón de una hora y media por cada hora trabajada o económicamente según las cantidades recogidas en el Anexo I a elección del trabajador/a, para lo que el trabajador deberá comunicar a RRHH en el momento de la realización, que opción escoge, entendiendo que en caso de no manifestar nada, opta por la retribución económica. En caso de optar por el descanso compensado, este se disfrutará, por jornada completa, a petición del trabajador/a y con confirmación de la empresa, con un preaviso de 7 días naturales en los cuatro meses siguientes a su realización. Para su concesión se tendrá en cuenta el orden de petición así como la no coincidencia en una misma jornada de dos personal del mismo Grupo de Trabajo.

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

Artículo 30. Trabajos especiales.

Se considerarán trabajos especiales los turnos especiales de trabajo que la empresa defina en función de una necesidad puntual para garantizar el servicio al cliente. La tipología de los mismos puede ser:

a) Turno especial en alguno de las jornadas fijadas como festivo en calendario laboral correspondientes a festivos oficiales nacionales o autonómicos o días de descanso pactados al amparo del artículo 10 y 11 y que no tenga turno de trabajo asignado según el calendario laboral y de turnos pactado: se retribuirá por hora efectiva de trabajo el valor definido para turno especial A en el Anexo I. Cuando el turno especial A coincida con domingo, se retribuirá como turno especial B.

b) Turno especial en festivo oficial local sin turno de trabajo asignado según el calendario laboral y de turnos pactado: se retribuirá por hora efectiva de trabajo el valor definido para turno especial B en el Anexo I.

Si el trabajador/a convocado a turno especial presta sus servicios coincidiendo al

menos el 50% del tiempo del turno especial con su descanso inter-semanal, tendrá derecho a un día de descanso compensatorio cuya solicitud de disfrute deberá ser efectuada con 7 días naturales de antelación a la fecha prevista. La empresa los concederá en orden de petición y sin que puedan coincidir en el disfrute, dos o más personas de un mismo grupo de trabajo en la misma jornada y turno.

Los turnos especiales a los que se refiere el artículo 12 correspondientes a los días 25 de diciembre y 1 de enero o sus vísperas, se retribuirán por trabajo efectivo igual o inferior a 4 horas con 200 €.

Artículo 31. Personal sección soporte.

El personal que, desarrollando labores administrativas, de Recursos Humanos, Calidad -Prevención - Medio Ambiente, o cualquier otro puesto fijado en las tablas salariales de "Estructura - Servicios Centrales", se regirá por los incrementos anuales, distribución salarial y régimen de incentivos personales anuales que específicamente se fijan para estos colectivos de modo global en los diferentes centros del Grupo Siro.

Será de aplicación, no obstante, para las personas incluidas en este colectivo, el contenido normativo de este convenio a excepción del referido a retribuciones, capítulo III.

Artículo 32. Incentivos anuales.

Todo el personal sujeto al presente convenio podrá optar a una retribución variable en función de:

a) Porcentaje de absentismo que a título individual, tenga el trabajador/a.

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

Criterio: absentismo individual inferior al 3,5% de la jornada anual pactada o parte proporcional que le fuese de aplicación, cuyos datos se obtendrán del sistema automático de control de presencia.

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

El absentismo mide las ausencias del trabajador/as en relación con su jornada de trabajo. El objetivo es premiar la presencia del trabajador/a.

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

1. Vacaciones

2. Horas sindicales.

3. Situaciones de maternidad y lactancia, permiso de paternidad, Prestación por Riesgo durante el embarazo.

4. Licencias retribuidas del artículo 34 a), b) y c)

5. Elecciones sindicales y legislativas.

6. Incapacidades temporales derivadas de contingencias profesionales.

7. Asuntos propios

b) Calidad: Indicador de inputs de calidad recibidos de los productos fabricados en la planta.

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

Criterio: reducción Inputs de Calidad respecto al año anterior.

Reducción s/inputs año - 1	% Consecución incentivo
D o reducción > 10%	0%
11% - 25%	25%
26% - 40%	50%
41% - 50%	75%
< 50%	100%

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

La presente tabla será válida para el año 2011, para los años sucesivos, se fijarán los porcentajes anualmente y la tabla de ponderación.

c) Indicador de siniestralidad: Indicador Siniestralidad global de la planta, objetivo para cada año.

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

Criterio:

2011 y siguientes:

IS Real año menor Objetivo IS año n = 100%

IS Real año n mayor Objetivo IS año n pero menor IS Real



Año n-1:

50%

IS Real año n mayor Real IS año n-1 = 0%

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

Los trabajadores/as que hallándose de alta el mes de abono no lo hubiesen estado durante todo el periodo de devengo de ambos incentivos, lo percibirán, de cumplir los criterios, de forma proporcional.

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

Incentivo	2011	2012	2013	2014
Abs. Individual	500 €	550 €	600 €	650 €
Calidad	150 €	175 €	200 €	225 €
I Siniestralidad	125 €	125 €	125 €	125 €
Total	775 €	850 €	925 €	1.000 €

Adicionalmente, se establece un porcentaje anual consolidable en tablas, vinculado a absentismo colectivo.

Consecución % absentismo colectivo planta	% D (*)
Del 6% al 5,50%	0,10%
Del 5,49% al 5,00%	0,10%
Del 4,99% al 4,50%	0,10%
Inferior o igual al 4,49%	0,20%
Mantener inferior o igual al 4,49%	0,05% adicional

(*) Porcentajes acumulables

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

1. Vacaciones
2. Horas sindicales.
3. Elecciones sindicales y legislativas.
4. Incapacidades Temporales derivadas de Contingencia Profesional.
5. Situaciones de Maternidad, Paternidad y Riesgo durante el Embarazo.
6. Día de Asuntos Propios.

7. Huelga legal.

Artículo 33. Incrementos anuales.

Se establece el siguiente criterio de incremento salarial anual aplicable a todos los conceptos recogidos en el Anexo I, así como para el Complemento Personal que cada trabajador/a pudiese tener reconocido a título individual salvo aquellos para los que ya viene establecido en el presente articulado, un valor fijado para cada año de vigencia del presente convenio.

Entendiendo que la mejora de la productividad interna es una herramienta básica para la mejora de la competitividad externa y garantizar la sostenibilidad del centro, se vincula el incremento salarial anual a la mejora de la productividad mediante el cumplimiento de los objetivos de OEE de la planta.

Año 2011 Tablas salariales del Anexo I.

Para los años 2012 a 2014, el incremento anual resultará del sumatorio de los siguientes conceptos:

a) Incremento fijo

2012 2,00%

2013 1,50%

2014 1,00%

b) Consecución objetivo OEE:

Para el año 2013

<u>Consecución OEE objetivo anual planta</u>	<u>% D (*)</u>
De 0% a 50%	0,25%
De 51% a 90%	0,35%
De 91% a 100%	0,50%

(*) Porcentajes no acumulables

Para el año 2014

<u>Consecución OEE objetivo anual planta</u>	<u>% D (*)</u>
De 0% a 50%	0,50%

De 51% a 90% 0,75%

De 91% a 100% 1,00%

(*) Porcentajes no acumulables

El objetivo anual de OEE que para cada año se fije, será comunicado a los RLT. La empresa informará mensualmente de la marcha tanto del indicador de OEE, Absentismo Colectivo así como de los Inputs de Calidad e IS del artículo anterior a los RLT y revisarán trimestralmente el seguimiento de mismos.

Las actualizaciones salariales se efectuarán de la siguiente manera:

Actualización tablas

	Cuándo	Qué
TS 2011		Tablas Anexo I
TS 2012	Enero 2012	Aplicación enero 2012 TS 2011 incrementadas en: a) 2,00% Fijo
TS 2013	Enero 2013	Aplicación enero 2013 TS 2012 incrementadas en: a) 1,50% Fijo b) % consecución OEE 2012
TS 2014	Enero 2014	Aplicación enero 2014 TS 2013 incrementadas en: a) 1,00% Fijo b) % consecución OEE 2013

Capítulo V. Beneficios sociales.

Artículo 34. Seguro colectivo de vida.

La empresa tendrá concertado un seguro colectivo de vida que cubra los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez absoluta e invalidez total cuyo objetivo será resarcir al trabajador por tal circunstancia.

Percibirá la cantidad equivalente a una anualidad, calculada conforme al salario base, complemento de nivel y complemento personal si así lo tuviese reconocido el trabajador/a en la fecha del hecho causante.

En ningún caso serán acumulables la indemnización por invalidez y la indemnización por muerte, así como la indemnización por despido o extinción objetiva.

Artículo 35. Jubilación parcial y contratos de relevo.

Se celebrarán contratos de relevo a petición del trabajador en los términos previstos en la legislación vigente.

Se estará en esta materia a lo que la normativa vigente especifique en cada momento, no obstante, la empresa, facilitará el acceso de los trabajadores a dicha modalidad de jubilación.

Artículo 36. Licencias y permisos retribuidos.

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

- a) 15 días naturales por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho
- b) 2 días naturales por nacimiento o adopción de cada hijo/a contados desde el día del hecho causante.
- c) 2 días naturales por fallecimiento o enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización, de primer grado (padres, hijos del trabajador o del cónyuge) y segundo grado (hermanos, abuelos nietos del trabajador o del cónyuge), ampliable a 2 días más si existiera desplazamiento fuera de la provincia.
- d) 1 día natural por intervención quirúrgica ambulatoria sin hospitalización de familiares de primer grado (padres, hijos del trabajador o del cónyuge). En el caso de que sean empleados de la empresa más de una persona con alguno de los grados de parentesco indicados, sólo le corresponderá el disfrute del permiso a uno de ellos, a elección de éstos.
- e) Las trabajadoras embarazadas, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y clases de preparación al parto.
- f) 1 día natural por traslado de domicilio habitual.
- g) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- h) Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los permisos necesarios para que puedan concurrir a exámenes en la jornada de celebración de éstos, siempre que los estudios correspondientes se cursen con regularidad para la obtención de un título académico o profesional oficial así reconocido por el Ministerio de Educación. La duración de estos permisos será por el tiempo indispensable para la realización del examen. Los trabajadores del turno de noche podrán disponer

de permiso en las dos últimas horas de su jornada en el día del examen.

i) 2 días de asuntos propios para aquellos trabajadores/as que lleven 1 año de antigüedad a la fecha de solicitud.

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

Las licencias, retribuidas o no, reguladas en el presente artículo y siguiente, en caso de coincidir varias de ellas, la que tenga mayor duración, o en todo caso igual, absorberá a la otra, y sólo se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos que las motivan (el cómputo se inicia el día del hecho causante) y se disfrutarán en los días inmediatos siguientes al acontecimiento causante, salvo en los casos de enfermedad grave u hospitalización de parientes, en los cuales se podrá utilizar el permiso mientras se mantenga y acredite la situación que da lugar al mismo. 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.

En el caso de solicitudes de Asuntos Propios, además de la solicitud efectuada con 7 días naturales de antelación, la empresa los concederá en orden de petición y sin que puedan coincidir en el disfrute, dos o más personas de un mismo grupo de trabajo en la misma jornada y turno.

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.

Para percibir la retribución de las ausencias reguladas en este artículo, es obligación del trabajador/a aportar los justificantes correspondientes y solicitados por escrito con 7 días naturales de antelación y aquellos cuya naturaleza permita la citada previsión.

Artículo 37. Licencias no retribuidas.

Se establecen adicionalmente las siguientes licencias no retribuidas:

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

b) Los trabajadores/as con más de 2 años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de una excedencia de 3 a 12 meses con reserva del puesto de trabajo, por cuidado de pariente enfermo hasta el segundo grado que no realice actividad retribuida y necesite asistencia para realizar los actos más esenciales de

la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

c) Los trabajadores con más de 1 año de antigüedad en la empresa podrán acogerse a una única licencia no retribuida anual de 1 a 4 semanas continuadas, que no interfiera con el sistema de vacaciones del centro. La solicitud de dicha licencia deberá realizarse antes del 31 de enero de cada año con indicación de las fechas ciertas de disfrute. La minoración salarial que conlleve se aplicará prorrateadamente durante el resto del periodo del año a fin de minimizar tanto el impacto económico como de cotización. No podrán coincidir para un mismo periodo más del 1% de la plantilla.

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

Artículo 38. Excedencias voluntarias.

Los trabajadores/as incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio podrán acogerse a las excedencias voluntarias establecidas en la legislación vigente comunicándolo por escrito a la empresa con 30 días naturales de antelación a la fecha de inicio de la excedencia, que no podrá tener una duración inferior a 4 meses ni superior a 2 años.

El número máximo de trabajadores en excedencia con derecho a reserva de puesto no podrá ser superior a 2 trabajadores de la plantilla fija a fecha de la solicitud, si alguna solicitud excede el cupo previsto, se aplicará el criterio de antigüedad de la solicitud y no tendrá derecho a reserva de puesto.

El trabajador/a no podrá usar este derecho para prestar servicios en otra empresa o negocio, ya sea propio o por cuenta ajena que se dedique a la actividad de panadería, bollería, pasta, horno, pastelería, repostería o galletas o cualquier otra actividad que sea desarrollada por alguna de las empresas de Grupo Siro.

La solicitud de reingreso deberá ser comunicada en igual tiempo y forma que la solicitud de excedencia, siendo que en caso de que no cumplirse decaerá el derecho del trabajador/a a reincorporarse en la empresa.

Se producirá el reingreso en la empresa, en el caso de que exista un puesto de trabajo de la misma categoría profesional que ostentaba el trabajador/a, aunque sea en sección diferente, siempre que en este caso, reúna las características de aptitud profesional para poder desempeñar el mismo.

Artículo 39. 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 quince días

naturales retribuidos inmediatamente consecutivos 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 no hubiesen transcurrido las 16 o 18 semanas según proceda, desde la fecha del parto hasta el momento del alta por Maternidad, se calcularán las horas de acumulación de lactancia desde la fecha de alta hasta los 9 meses desde el parto dando lugar a días adicionales a los quince indicados en el párrafo anterior.

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 quince días disfrutados.

En casos de partos prematuros y en aquellos que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión del contrato regulado en el artículo 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, hasta el alta hospitalaria, el padre o la madre tendrán derecho a 1 hora de ausencia retribuida coincidente con su jornada laboral, con independencia de ejercer su derecho adicional a reducir su jornada de trabajo hasta en 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 entre un octavo y 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 y podrá ampliarse hasta los diez años de edad del menor.

Artículo 40. Ayudas escolares y a la formación.

Con carácter general se establece para los trabajadores/as de la empresa y los hijos de éstos (ya sean naturales, adoptados o lo sean del cónyuge o pareja de hecho inscrita en los registros existentes), siempre que no alcancen los 24 años, que no figuren como trabajadores por cuenta ajena en esta empresa o en otras y que se encuentren bajo la tutela de sus padres y estudien en el territorio nacional en planes de estudios oficiales del MEC, las cantidades que se indican a continuación. En el caso de que la pareja de padres sean trabajadores/as de esta empresa, esta ayuda se hará efectiva solamente en uno de ellos.

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

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

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

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

Devengarán este derecho los trabajadores/as que al inicio del curso escolar lleven, al menos, seis meses de alta en la empresa.

Artículo 41. Complemento por incapacidad temporal.

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

Contingencia

Prestaciones (*)

Complemento

Accidente trabajo o enfermedad profesional	1.er día: 100% BRD 2.º día - ... 75% BRD	2.º día - ... 25% BRD
Enfermedad común o acte no laboral (primer proceso en el año natural)	1.er - 3.er día 0% BRD 4.º a 15.º día 60% BRD 16.º a 20.º día 60% BRD 21.º día 75% BRD	1.er - 3.er día 80% BRD 4.º a 15.º día 20% BRD 16.º a 20.º día 30% BRD 21.º - ... 15% BRD
Enfermedad común o accte no laboral con hospitalización superior 24 horas y/o intervenciones quirúrgicas	Ídem enfermedad común	Complemento hasta el 100% en los % que correspondan, desde primer día hospitalización hasta alta médica

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

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

b) En el caso de Incapacidad Temporal derivada Enfermedad Común o Accidente No Laboral, se aplicarán los complementos indicados en la tabla para el primer proceso de Incapacidad Temporal por dichas contingencias que sufra el trabajador en el año natural.

c) En el caso de Incapacidad Temporal derivada Enfermedad Común o Accidente No Laboral con hospitalización (ingreso por un tiempo superior a 24 horas) y/o intervención quirúrgica sin ingreso hospitalario, el trabajador/a percibirá el mismo complemento que el fijado para las Incapacidades Temporales por Enfermedad Común indicados, desde la fecha de ingreso hospitalario hasta el alta médica del proceso de Incapacidad Temporal. No será de aplicación en este tipo de Incapacidades Temporales, la limitación del primer proceso del año natural indicado en el punto anterior.

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

Capítulo VI. Seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 42. Prevención de riesgos laborales.

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:

- a) Los riesgos para la salud del trabajador/a se prevendrán evitando su generación con la eliminación del facto riesgo en sí mismo inicialmente identificado.
- b) En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos. Cuando se implanten nuevas tecnologías se añadirán todas las medidas preventivas para evitar los posibles riesgos que pudiera ocasionar su incorporación.
- c) Cuando haya incorporaciones de trabajadores/as procedentes de empresas de trabajo temporal, la dirección informará a los RLT de los puestos que ocupen estos trabajadores/as.
- d) La empresa, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores/as reciban información y formación sobre los riesgos genéricos de su centro de trabajo y específicos de su puesto de trabajo.
- e) Los Delegados de Prevención deben ser informados de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que pudieran tener repercusión sobre la salud física y mental de los trabajadores/as.
- f) A las trabajadoras embarazadas, les será de aplicación el protocolo de protección de la maternidad de Grupo Siro, en el cual se recogen los principios establecidos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Protección de la maternidad.

Artículo 43. Comité de seguridad y salud.

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.

A tal fin, se aplicará el reglamento de funcionamiento interno del Comité de Seguridad y Salud vigente en el grupo.

Artículo 44. Vigilancia de la salud.

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.

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.

Los servicios médicos propios de la empresa son indispensables para la vigilancia integral de la salud. La empresa mantendrá los servicios médicos propios.

Artículo 45. Vestuario.

La empresa dotará periódicamente de vestuario adecuado y suficiente al personal. Dicho vestuario será adaptado a su puesto de trabajo y estará sujeto a modificaciones en años posteriores en virtud de cambios en las normas de Buenas Prácticas de Fabricación e Higiene, Seguridad Alimentaria o normas de Prevención de Riesgos Laborales.

Se relaciona en el Anexo II.

Capítulo VII. Garantías sindicales.

Artículo 46. Derechos del comité de empresa.

El comité de empresa dispondrá de los siguientes derechos:

- a) Los miembros del comité de empresa dispondrán, para el ejercicio de las funciones inherentes a su representación, de un crédito sindical de 30 horas mensuales retribuidas por todos los conceptos que corresponderían, de trabajarlas.
- b) Acumulación del crédito horario sindical de los representantes legales de los trabajadores a favor de otros, pertenecientes a la misma representatividad sindical, a efectos de poder realizar adecuadamente la actividad sindical.

La organización sindical correspondiente comunicará a la empresa con un plazo de 15 días el nombre del miembro del comité y la fecha de inicio de la acumulación.

También se comunicará las horas que se ceden al efecto que la dirección de la empresa sepa el crédito horario sindical restante del que disponen los miembros del comité que ceden las horas.

Esta comunicación se prorrogará tácitamente mientras la organización sindical correspondiente no realice nueva comunicación al respecto.

c) El comité podrá convocar las asambleas necesarias al año, debiendo, estas, ser comunicadas a la dirección con 48 horas de antelación. Las asambleas se realizarán dentro de los locales de la empresa y fuera de las horas de trabajo, responsabilizándose el organismo convocante de los daños que pudieran ocasionar a las cosas.

d) A consecuencia del trabajo continuado y la dificultad de reunir a la misma hora a los trabajadores/as, se concede el derecho de realizar cuatro horas de asamblea al año dentro de la jornada de trabajo, preavisando con 72 horas de antelación.

La empresa se compromete a informar trimestralmente al comité de empresa, sobre las materias que establece el artículo 64, del Estatuto de los Trabajadores. La dirección entregará al comité la documentación de la información recibida.

Artículo 47. Medios del comité de empresa.

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.

Asimismo, la empresa pondrá a su disposición un equipo informático con cuenta de correo electrónico para facilitar la comunicación interna y externa del mismo.

Artículo 48. 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.

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.

Estos sindicatos gozarán de tablón de anuncios específico donde podrán colocar documentación propia de su organización sindical.

La dirección de la empresa se compromete, por el presente convenio, a proceder al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y la correspondiente transferencia, a solicitud de la sección sindical de empresa del trabajador afiliado y previa conformidad expresa del trabajador.

Manteniendo el criterio preexistente a la firma del presente convenio, se establece una ayuda total anual de 2.050 € a favor de las representaciones sindicales con implantación efectiva en la empresa que será distribuida de modo proporcional al número de representantes legales de los trabajadores.

Disposiciones adicionales.

Disposición adicional primera: Protocolo de acoso en cualquiera de sus formas.

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

La empresa y la representación legal de los trabajadores se comprometen a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajamos en el Grupo. A tal efecto, cualquier trabajador/a que considere que está siendo víctima de un comportamiento indeseado, podrá solicitar a la empresa la aplicación del protocolo existente cuando se precise para que las partes queden protegidas por este con garantías suficientes.

Disposición adicional segunda: Plan de incremento de estabilidad laboral.

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

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

Disposición adicional tercera: Respeto al principio de igualdad y diversidad.

Cualquier 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 tiene un plan de igualdad que pondrá en marcha de manera progresiva, 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.

Disposición adicional cuarta: Compromiso con el medio ambiente.

La protección del medio ambiente es un elemento fundamental para garantizar el desarrollo sostenible de nuestra sociedad y asegurar el futuro de la actividad. Las



partes firmantes del presente convenio consideran necesario que la empresa actúe de forma responsable y respetuosa con su entorno, movilizando sus capacidades técnicas, económicas, participativas y profesionales en el objetivo de lograr una eficiente adaptación de sus procesos a las exigencias ambientales. Por ello, los trabajadores/as, a través del comité de empresa, podrán solicitar y obtener la información de carácter medioambiental que sea de interés general.

Disposición adicional quinta: Compromiso 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.





ANEXO I

Tablas salariales 2011 Siro Antequera, S. A.

SALARIOS POR CATEGORÍAS	Salario base diario (euros)	Salario base anual (euros) x 485	Valor unitario p. extra (euros)	H. E. (euros)	Turno espec. A (euros)	Turno espec. B (euros)
G Profesional Producción MOD						
Técnico MOD N1	39,11	18.970,29	2.346,84	14,07	22,25	30,44
Técnico MOD N2	40,70	19.741,41	2.442,24	14,70	22,88	31,07
Técnico MOD N3	42,09	20.413,92	2.525,43	14,87	23,06	31,24
Técnico MOD N4	43,63	21.160,77	2.617,83	14,87	23,06	31,24
Técnico MOD N5	45,96	22.290,74	2.757,62	15,65	23,83	32,02
Técnico MOD N6	56,94	27.614,57	3.416,24	19,64	27,82	36,00
G Profesional Apoyo Producción - MOI						
<u>Sección MANTENIMIENTO</u>						
Técnico MTO N1	39,43	19.121,42	2.365,54	14,16	22,34	30,53
Técnico MTO N2	47,29	22.937,01	2.837,57	16,23	24,41	32,60
Técnico MTO N3	52,93	25.673,14	3.176,06	17,97	26,16	34,34
Técnico MTO N4	56,14	27.226,23	3.368,19	19,05	27,24	35,42
<u>Sección ALMACEN MMPP-PT</u>						
Técnico AMP N1	39,11	18.970,29	2.346,84	14,07	22,25	30,44
Técnico AMP N2	40,70	19.741,41	2.442,24	14,70	22,88	31,07
Técnico AMP N3	42,09	20.413,92	2.525,43	14,87	23,06	31,24
<u>Sección HIGIENE</u>						
Técnico HIG N1	39,11	18.970,29	2.346,84	14,07	22,25	30,44
Técnico HIG N2	40,70	19.741,41	2.442,24	14,70	22,88	31,07
Técnico HIG N3	42,09	20.413,92	2.525,43	14,87	23,06	31,24
<u>Sección SERVICIOS GENERALES</u>						
Técnico SSGG N1	39,11	18.970,29	2.346,84	14,03	22,21	30,39
	Salario base mes (euros)	Salario base anual (euros)	Valor unitario p. extra (euros)	H. E. (euros)	Turno espec. A (euros)	Turno espec. B (euros)
<u>Sección SOPORTE</u>						
Técnico "XXX" N1	1.002,55	16.040,79	2.005,10			
Técnico "XXX" N2	1.080,26	17.284,23	2.160,53			
Técnico "XXX" N3	1.223,01	19.568,14	2.446,02			

Al **Salario Bruto Anual Garantizado (SBAG)** que tuviese reconocido cada trabajador a la firma del presente convenio, procedentes del anterior convenio vigente se incrementan en un **2% para 2011**.

PLUSES	Importe (euros)	A percibir por	Grupos / Niveles aplicación
Plus nocturnidad	2,88	Por hora efectiva trabajada	Todos
Plus festivo	8,18		Todos

AYUDA ESCOLAR	Importe (euros)
PREESCOLAR INFANTIL (0 A 6 AÑOS)	210,57
EDUCACIÓN PRIMARIA (6 A 11 AÑOS)	210,57
EDUCACIÓN SECUNDARIA (11 A 16 AÑOS)	210,57
BACHILLERATO O CICLO DE GRADO MEDIO (16 A 18 AÑOS)	210,57
CICLO DE GRADO SUPERIOR (18 AÑOS Y +)	301,20
UNIVERSIDAD	301,20
AYUDA DESPLAZAMIENTO	100,00

INCENTIVOS ANUALES	AÑO (euros)
Absentismo individual	500,00
Calidad	150,00
PRL	125,00
	775,00

ANEXO II

Vestuario laboral

Se anexa el vestuario definido para el 2011 sujeto a modificaciones en años posteriores en virtud de cambios en las normas de buenas prácticas de fabricación e higiene, seguridad alimentaria o normas de prevención de riesgos laborales.

Grupo profesional MOD

Concepto	Uds/pers Fijos	Uds/pers Eventual
Pantalón azulina	3	2
Sudadera azulina	1	1
Camiseta M/L azulina	4	3
Camiseta M/C azulina (horneros)	4	
Cofias	2	2
Cubrebarbas	2	1

Grupo profesional MOI

Concepto	Uds/pers Fijos	Uds/pers Eventual
<i>Mantenimiento</i>		
Pantalón azulina	4	4
Sudadera azulina	2	1
Camiseta M/L azulina	2	2
Camiseta M/C azulina	3	1
Cofias	2	2
Cubrebarbas	2	2
<i>Almacén MMPP y PT</i>		
Pantalón	2	2
Camiseta M/L Log.	4	2
Cofias	2	2
Cubrebarbas	2	1
<i>Higiene</i>		
Pantalón	2	2
Camisetas M/L	4	4
Camisetas M/C	4	4
Cofias	2	2
Cubrebarbas	2	2
Sudadera azulina	2	2

ANEXO III

Complemento antigüedad (antiguo CPC complemento personal compensatorio)

Se garantiza, para todo trabajador que así lo tuviese reconocido a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, la percepción del actual "Complemento de Antigüedad", antiguo "Complemento Personal Compensatorio" (CPC), en los términos que se detallan en el presente Anexo, teniendo la consideración de no compensable ni absorbible.

El importe de dicho "Complemento de Antigüedad" se actualizará, coincidiendo con el cumplimiento de los siguientes tramos de antigüedad en la empresa: al cumplir los 2, 4, 9, 14, 19, 24 y 29 años de la fecha reconocida como "Antigüedad". La revisión de dicho complemento se realizará en la nómina del mes natural siguiente a dicho cumplimiento y sin que dicho complemento pueda superar en ningún caso, el importe que le pudiese corresponder al trabajador por permanecer 29 años ininterrumpidos en la empresa. La interrupción de la relación laboral por excedencia, de cualquier causa, del trabajador, interrumpiría también el cómputo de los periodos de devengo, retomándose éstos a partir de la reincorporación del mismo a la empresa.

El devengo y percepción de dicho complemento será por 485 días o 16 pagas según se trate de trabajadores con salario diario y mensual y se retribuirá adicionándolo a los conceptos establecidos para las mensualidades ordinarias o pagas extras reguladas en el presente convenio.

Por su naturaleza de complemento "ad personam", en caso de cambio de categoría profesional, el trabajador mantendrá la evolución y valores asociados a la categoría que tuviese reconocida según el anterior convenio de aplicación, el día anterior a la entrada en vigor del presente convenio.

Anualmente se actualizarán los valores del presente "Complemento de Antigüedad" en los porcentajes que lo hagan el resto de conceptos salariales, conforme el artículo 33 del presente convenio.

Se adjunta la tabla de "Complemento de Antigüedad" para 2011 con identificación de los importes anuales y diarios o mensuales según corresponda, de las categorías vigentes hasta la entrada en vigor del presente convenio, que serán las tomadas como referencia para la progresión de dicho complemento.

TABLA ANEXO III
 Valores 2011 Complemento antigüedad (anterior CPC)

Categoría ostentada según anterior convenio	Anual / día – mes (euros)	2 años (euros)	4 años (euros)	9 años (euros)	14 años (euros)	19 años (euros)	24 años (euros)	29 años (euros)
Producción espec 3	Anual	481,67	963,35	1.926,70	2.885,18	3.853,40	4.807,02	5.765,50
	Diario (485 D)	0,99	1,99	3,97	5,95	7,95	9,91	11,89
Producción spec E2	Anual	501,14	1.002,27	2.024,01	2.997,09	3.994,49	4.996,77	5.994,17
	Diario (485 D)	1,03	2,07	4,17	6,18	8,24	10,30	12,36
Producción espec 1	Anual	506,00	1.007,14	2.019,14	3.026,28	4.033,42	5.040,55	6.047,69
	Diario (485 D)	1,04	2,08	4,16	6,24	8,32	10,39	12,47
Producción ofie 2	Anual	506,00	1.007,14	2.019,14	3.026,28	4.033,42	5.040,55	6.047,69
	Diario (485 D)	1,04	2,08	4,16	6,24	8,32	10,39	12,47
Producción ofie 1	Anual	564,39	1.065,52	2.135,91	3.201,43	4.266,96	5.327,61	6.398,00
	Diario (485 D)	1,16	2,20	4,40	6,60	8,80	10,98	13,19
Producción monitor	Anual	668,91	1.336,63	2.673,82	4.010,15	5.346,59	6.683,03	8.019,46
	Mensual (16 M)	41,81	83,54	167,11	250,63	334,16	417,69	501,22
Producción supervisor	Anual	742,85	1.486,84	2.973,04	4.460,48	5.947,37	7.434,36	8.921,20
	Mensual (16 M)	46,43	92,93	185,82	278,78	371,71	464,65	557,58
Mantenimiento supervisor	Anual	742,90	1.486,84	2.973,04	4.460,48	5.947,37	7.434,36	8.921,20
	Mensual (16 M)	46,43	92,93	185,82	278,78	371,71	464,65	557,58
Mantenimiento auxiliar	Anual	501,14	973,08	1.936,43	2.904,64	3.867,99	4.841,07	5.809,29
	Diario (485 D)	1,03	2,01	3,99	5,99	7,98	9,98	11,98
Mantenimiento especial	Anual	554,66	1.099,58	2.199,16	3.298,74	4.393,46	5.493,04	6.597,48
	Diario (485 D)	1,14	2,27	4,53	6,80	9,06	11,33	13,60
Mantenimiento ofie 1	Anual	617,91	1.226,08	2.454,20	3.687,97	4.904,32	6.130,40	7.366,22
	Diario (485 D)	1,27	2,53	5,06	7,60	10,11	12,64	15,19
Mantenimiento tecnico	Anual	652,20	1.301,68	2.603,40	3.902,71	5.204,29	6.505,91	7.807,59
	Diario (485 D)	1,34	2,68	5,37	8,05	10,73	13,41	16,10
Servicios almacen	Anual	506,00	1.007,14	2.019,14	3.026,28	4.033,42	5.040,55	6.047,69
	Diario (485 D)	1,04	2,08	4,16	6,24	8,32	10,39	12,47
Servicios almacen	Anual	668,91	1.336,63	2.673,82	4.010,15	5.346,59	6.683,03	8.019,46
	Mensual (16 M)	41,81	83,54	167,11	250,63	334,16	417,69	501,22
Garantía calidad ofie 3	Anual	496,27	991,00	1.982,10	2.972,76	3.965,30	4.957,84	5.945,52
	Diario (485 D)	1,02	2,04	4,09	6,13	8,18	10,22	12,26
Garantía calidad ofie 2	Anual	525,46	1.050,93	2.096,99	3.143,05	4.198,84	5.244,90	6.290,96
	Diario (485 D)	1,08	2,17	4,32	6,48	8,66	10,81	12,97
Garantía calidad ofie 1	Anual	554,66	1.099,58	2.199,16	3.293,88	4.393,46	5.488,17	6.582,62
	Diario (485 D)	1,14	2,27	4,53	6,79	9,06	11,32	13,59
Garantía calidad asist. higiene	Anual	683,55	1.367,00	2.734,31	4.101,56	5.468,71	6.835,91	8.203,02
	Mensual (16 M)	42,72	85,44	170,89	256,35	341,79	427,24	512,69
Calidad analista laboratorio	Anual	609,12	1.218,14	2.436,32	3.654,41	4.872,40	6.090,63	7.308,72
	Mensual (16 M)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Servicios portero	Anual	494,29	988,38	1.976,92	2.965,25	3.955,57	4.948,11	5.930,92
	Diario (485 D)	1,02	2,04	4,08	6,11	8,16	10,20	12,23
Oficial 1.ª admto.	Anual	554,04	1.109,61	2.219,77	3.329,23	4.439,19	5.549,10	6.658,71
	Mensual (16 M)	34,63	69,35	138,74	208,08	277,45	346,82	416,17
Oficial 2.ª admto.	Anual	504,71	1.010,22	2.020,39	3.030,16	4.040,42	5.050,49	6.060,56
	Mensual (16 M)	31,54	63,14	126,27	189,38	252,53	315,66	378,78
Oficial 1.ª transportista	Anual	530,98	1.063,46	2.126,02	3.189,53	4.252,59	5.315,69	6.379,01
	Diario (485 D)	1,09	2,19	4,38	6,58	8,77	10,96	13,15

Anexo IV. Régimen disciplinario.

Primero. 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/a 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.

Las faltas se tipificarán en leves, graves y muy graves.

Segundo. Comunicación a los RLT.

La empresa informará a los RLT de las sanciones impuestas a los trabajadores/as. Se considerará válida y efectuada las comunicaciones realizadas mediante correo electrónico a la dirección que así indiquen los RLT.

Tercero. Faltas leves.

Se considerarán como faltas leves:

- a) Una falta de puntualidad cometida en un periodo de treinta días laborables continuados. Se considera falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada laboral por más de 5 minutos o el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización.
- b) La no comunicación con antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación. Se considerará válido el preaviso por medio telefónico o electrónico al mando superior jerárquico.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por menos de cinco minutos.
- d) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- e) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- f) No fichar a la entrada o salida del puesto de trabajo.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de datos de carácter personal que influyan en la gestión administrativa de la empresa o de esta respecto a terceros.

Cuarto. Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves:

- a) La reincidencia en dos o más faltas leves, aunque sean de naturaleza diferente, dentro de un periodo de 90 días laborables.
- b) 3 faltas de puntualidad cometida en un periodo de treinta días laborables continuados. Se considera falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada laboral o el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización.
- c) Hasta 2 faltas injustificadas al trabajo durante un periodo de 30 días laborables continuados.
- d) El entorpecimiento, la omisión maliciosa o el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social, incluyendo el retraso en más de 4 días de la aportación de documentación relativa a Incapacidades temporales de cualquier naturaleza desde la fecha de su emisión.
- e) La suplantación de otro trabajador/a alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas o medios industriales a su cargo, o que hayan sido observados en la fábrica.
- g) Dedicarse a juegos o distracciones durante la jornada de trabajo.
- h) La falta de aseo y limpieza personal, así como el consumo de bebidas alcohólicas en el centro de trabajo.
- i) El trato incorrecto contra las personas dentro del centro de trabajo cuando no revistan acusada gravedad.
- j) Fumar en cualquier punto del recinto de la empresa, tanto interior como exterior.
- k) No asistir a los cursos de formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, así como no asistir a los cursos de formación de la empresa que haya sido convocado el trabajador dentro de su jornada anual de trabajo, ya sean presenciales o no.
- l) La embriaguez y/o el consumo de sustancias estupefacientes durante el trabajo, de forma ocasional y sin que afecte al rendimiento ponga en peligro la integridad física o psíquica de los compañeros de trabajo.

Quinto. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La reincidencia o reiteración en la comisión de dos faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza en el año posterior a la comunicación de la anterior sanción.
- b) 4 o más faltas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses naturales continuados o 10 en un periodo de 12 meses continuados. Se considera falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada laboral en más de cinco minutos como el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización.
- c) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días un periodo de un treinta días laborables continuados.
- d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- e) La desobediencia o inobservancia a las órdenes e instrucciones de trabajo, especialmente las relativas a las normas de Fabricación e Higiene, Seguridad Alimentaria y Prevención de Riesgos Laborales, incluida la no utilización de los Equipos de Protección Individual cuando fuesen de obligado uso para la tarea que estuviese ejecutando, siempre que el trabajador/a haya recibido la información y formación sobre la orden o instrucción de trabajo causa de la falta.
- f) La imprudencia o negligencia en la ejecución del trabajo.
- g) La simulación o la prolongación de la baja por Incapacidad Temporal con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, o cualquier actividad que sea incompatible o dilate la recuperación de la capacidad laboral.
- h) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- i) La embriaguez y/o el consumo de sustancias estupefacientes durante el trabajo, que aún no siendo reiterada, disminuya el rendimiento, los reflejos, o la capacidad productiva, así como ponga en peligro la integridad física o psíquica de los compañeros de trabajo.
- j) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- l) El acoso moral, sexual o laboral ejercido y acreditado, sobre cualquier persona de la empresa, así como las denuncias infundadas o intencionadas contra compañeros por acoso sexual o laboral, cuando así quede constatado y acreditado por la correspondiente investigación de la empresa.

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

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

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

El uso indebido de las herramientas de trabajo. Tendrá la misma consideración la utilización de los medios informáticos, el correo electrónico y la navegación por Internet. Estos medios son propiedad de la empresa y son facilitados a la persona para utilizarlos exclusivamente en el cumplimiento de la prestación laboral, estando terminantemente prohibido descargar, almacenar o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la empresa, tanto fijo como removible, del mismo modo se prohíbe la extracción de información de la empresa a cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado de la persona.

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

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

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

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

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

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



Sexto. Sanciones.

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

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

Séptimo. Prescripción de las faltas.

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

