

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**862** *Resolución de 8 de enero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Galletas Siro, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Galletas Siro, S.A. (Código de convenio n.º 90015762012005) que fue suscrito con fecha 28 de noviembre de 2012 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma 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, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 8 de enero de 2013.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

### GALLETAS SIRO-XVIII CONVENIO COLECTIVO

#### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Obligatoriedad del Convenio.*

El presente Convenio se concierta en el marco legislativo vigente sobre contratación colectiva entre la Empresa Galletas Siro, S.A. de Venta de Baños y Madrid y la Representación Legal de los Trabajadores y las Secciones Sindicales de los sindicatos representados en el Comité de Empresa (U.G.T., CC.OO. y C.G.T.), que suponen la totalidad de la representación unitaria existente en la misma.

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

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

Este Convenio afecta a todo el personal dado de alta en dicha sociedad y en 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 a los

pactos o acuerdos aplicables en la Empresa o a personal concreto, sin perjuicio de mantener las condiciones más beneficiosas de los mismos.

#### Artículo 3. *Vigencia.*

Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2012 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2015 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 o trabajadora, 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, 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. *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 Comisión Paritaria tendrá como función el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo.

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 5 días de antelación a la fecha de la reunión, dicho escrito deberá contener la propuesta de los asuntos a tratar.

En el supuesto de discrepancia en el seno de la Comisión Paritaria las partes, de mutuo acuerdo, podrán someter las mismas a un procedimiento de mediación, finalizado el cual sin que se alcance acuerdo, podrán ejercer las partes las acciones que estimen pertinentes.

#### Artículo 6. *Normativa de aplicación subsidiaria.*

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

## CAPÍTULO II

### Organización del tiempo de trabajo

#### Artículo 7. *Organización del trabajo.*

En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa actuará conforme a las facultades y obligaciones que le otorga la normativa legal y reglamentaria de carácter general, quedando la Empresa obligada a informar a los Representantes Legales de los Trabajadores, de las innovaciones y modificaciones de carácter colectivo o individual que vaya a implantar, en los plazos legalmente establecidos según la materia de que se trate, incrementados en 5 días.

## Artículo 8. *Jornada laboral.*

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

Se considera jornada ordinaria de un trabajador o trabajadora, tanto la jornada en tiempo del párrafo anterior o parte proporcional, como la forma de distribución de la misma según el calendario, sistema de rotación y turnos pactados que le sean de aplicación al mismo.

Tendrán la consideración de laborables, todos los días del año excepto los periodos comprendidos entre las 22:00 horas de la víspera y las 22:00 horas de los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero y 1 de mayo y de los dos festivos locales de cada una de las localidades donde radiquen centros de trabajo de la sociedad. En los casos del 25 de diciembre y 1 de enero, la consideración de no laborable se extenderá de las 22:00 horas de dichos días, a las 06:00 horas del día siguiente.

En jornada continuada de más de 06:00 horas, el personal tendrá derecho a un descanso de 15 minutos con carácter general que computará como tiempo efectivo de trabajo.

Para los sistemas de rotación de tercer, cuarto y quinto turno de Centro Productivo, se indican en el Anexo III tanto los horarios de inicio/fin de las jornadas diarias correspondientes, como los periodos orientativos de disfrute del descanso de 15 minutos, sujetos a las variaciones horarias que por incidencias significativas del proceso productivo, puedan darse.

Se fijan por turno, dos relevos de servicio, cada uno de 5 minutos, computándose estos minutos como tiempo efectivo de trabajo, desde que el personal 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 tendrá la posibilidad de cambiar el turno de trabajo con otra persona del mismo Grupo Profesional siempre que exista acuerdo entre las dos, que los puestos y funciones de los dos implicados sean complementarios y no afecten al normal desarrollo del proceso productivo y sea autorizado por el mando intermedio superior jerárquico.

Para el personal bajo el ámbito de aplicación del presente convenio que preste sus servicios en centros de trabajo de otras sociedades del Grupo, será de aplicación la jornada anual del presente convenio pero los festivos, turnos y horarios vigentes en dichos centros.

## Artículo 9. *Calendario laboral.*

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

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

## Artículo 10. *Organización del trabajo a turnos.*

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

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.

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.

A la entrada en vigor del presente convenio, se acuerdan como posibles y/o vigentes, los siguientes sistemas de turnos para el personal que preste sus servicios en:

1. Centros Productivos: MOD y MOI (y las secciones incluidas en ésta):
  - a) De lunes a viernes.
  - b) De lunes a sábado.
  - c) De lunes a domingo.

Denominados, de forma coloquial, 3.<sup>er</sup>, 4.<sup>o</sup> y 5.<sup>o</sup> turno respectivamente.

Para dichos sistemas de turnos, se podrán establecer sistemas de rotación mañana, tarde y noche.

En el caso de formalización del sistema de 5.<sup>o</sup> turno, la adscripción voluntaria a dicho turno se circunscribirá exclusivamente a los Técnicos de MOD N3. El resto de puestos se cubrirán, primero con candidatos voluntarios que cumplan el requisito previo de capacitación para el desempeño del puesto demandado y en caso de no cubrirse todas las vacantes con dicho personal, se haría con personal asignados a dichos puestos de otros turnos.

2. Servicios Centrales:

- a) De lunes a viernes: Todos los turnos citados respetarán los descansos legalmente establecidos y la jornada anual pactada.

Todos los sistemas de rotación y horarios definidos como vigentes, tanto para Centro Productivo como para Servicios Centrales, se relacionan en el Anexo III.

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

#### Artículo 11. *Turnos Especiales.*

En el supuesto de situaciones de contingencia, necesidad de asegurar el servicio al cliente y/o cubrir las necesidades productivas, la Empresa podrá convocar a Turno Especial, en jornadas sin turno asignado en el calendario laboral que le sea de aplicación, al personal que cumplan el requisito previo de capacitación para el desempeño del puesto demandado y priorizándose la experiencia en la línea que vaya a producir. El criterio de llamamiento será:

1. Lista de personal voluntario, primero personal que en la jornada laboral efectiva anterior hubiese prestado servicios en la franja horaria del Turno Especial convocado, segundo, resto de voluntarios.
2. En caso de que posiciones del Turno Especial convocado no fuesen cubiertas con personal voluntario, se convocaría con carácter obligatorio, a personal de entre el resto de la plantilla con el criterio de:
  - a) Personal que en la jornada laboral efectiva anterior hubiese prestado servicios en la misma línea, en la franja horaria del Turno Especial convocado.
  - b) Personal que en la jornada laboral efectiva posterior, vaya a prestar servicios en la misma línea, en la franja horaria del Turno Especial convocado.
  - c) Resto de personal no incluido en los apartados anteriores.

La convocatoria de cualquier persona se realizará siempre con respeto a los descansos legalmente establecidos y con un preaviso de al menos 5 días.

Por la prestación de trabajo en Turno Especial por jornada completa efectiva, el personal percibirá el Plus de Turno Especial, adicionalmente, tendrá derecho a una jornada de descanso, que deberá ser comunicada por el trabajador o trabajadora, en el momento de su convocatoria de Turno Especial, no pudiendo coincidir más de dos

personas en uso de esta jornada (o de cuatro incluyendo la licencia por Asuntos Propios) en un mismo turno y día. No podrá adicionarse esta jornada de descanso a ninguna de las contempladas en el artículo anterior excepto las de los apartados c) y d) ni solicitarse durante los periodos vacacionales anuales fijados en calendario.

#### Artículo 12. *Horarios.*

Con independencia de lo indicado en el presente artículo, la concreción horaria de aplicación anual de los sistemas de turnos del artículo precedente, se reflejará en el calendario vigente para cada año.

#### Artículo 13. *Vacaciones.*

El personal con una antigüedad mínima de un año en la Empresa tiene derecho a un periodo anual de vacaciones retribuidas.

- a) De treinta días naturales para el personal incluido en puestos o secciones, con sistemas de turnos rotativos, aún cuando el trabajador o trabajadora no rote por condición individual.
- b) De veintidós días laborables para el resto de personal.

En los calendarios anuales de los sistemas de rotación de 3.<sup>er</sup> y 4.<sup>o</sup> turno, el periodo de fijación de las vacaciones anuales será entre el 22 de junio y 15 de septiembre aproximadamente, concretándose las fechas ciertas para cada año en la elaboración de los calendarios anuales.

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

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

En los centros productivos, junto con el calendario anual, se elaborará el calendario de vacaciones anuales.

El personal adscrito a los sistemas de turnos de lunes a viernes (3.<sup>er</sup> turno) o de lunes a sábado (4.<sup>o</sup> turno) podrán solicitar, a título individual y siempre antes del 30 de abril de cada año, el disfrute de todo su periodo vacacional fuera de las fechas pactadas.

El personal adscrito al sistema de turnos de lunes a domingo (5.<sup>o</sup> turno) podrán solicitar, a título individual y siempre antes del 30 de abril de cada año, el disfrute de, o todo el período, o de una semana (7 días consecutivos) de su periodo vacacional fuera de las fechas pactadas, siempre que el periodo vacacional asignado supere los 14 días sin que en ningún caso, el total de días queda en más de dos nuevos períodos.

La aprobación de dicho cambio estará sujeta a la no coincidencia con otro trabajador del mismo puesto y/o sección.

El personal de Servicios Centrales podrá disfrutar los días de vacaciones que le correspondan, por semanas completas o días sueltos siempre que éstas estén autorizadas por el superior jerárquico y se garantice la cobertura de las funciones y servicios de su departamento o sección. De igual modo, podrán disfrutar de dos semanas consecutivas entre el 22 de junio y el 15 de septiembre aproximadamente, concretándose las fechas ciertas para cada año en la elaboración de los calendarios anuales.

En el supuesto de coincidencia de la situación de Incapacidad Temporal o Maternidad con vacaciones fijadas en calendario, se aplicará, durante toda la vigencia del convenio, la legislación vigente a la firma del mismo.

### CAPÍTULO III

#### **Grupos profesionales y clasificación**

#### Artículo 14. *Grupos profesionales.*

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

a) Mano de Obra Directa (en adelante MOD): Engloba todo el personal encargado de ejecutar procesos y tareas definidas para la elaboración de los productos que se fabriquen en la planta en cada momento.

b) Mano de Obra Indirecta (en adelante MOI): Engloba a todo el personal no directamente adscrito a la elaboración de los productos. Dentro del grupo profesional de MOI, se definen, entre otras, las siguientes secciones:

– Soporte (Servicios Centrales): personal dedicado a las diferentes tareas y funciones de estructura corporativa.

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

– Materias Primas: personal dedicado a los procesos de carga y descarga de materias primas y coordinación de la entrada de las mismas.

– Mantenimiento: personal dedicado a las tareas de prevención, mantenimiento y reparación de todo tipo de maquinaria e instalaciones existentes en el centro productivo.

**Artículo 15. Puestos y niveles de los Grupos Profesionales (Centro Productivo).**

Se entiende por puesto el conjunto de tareas, actividades o acciones relacionadas entre sí o que forman parte de un todo secuenciado con independencia de las instrucciones técnicas de operación que puedan variarse, informando previamente al comité de empresa de aquellas que tengan especial transcendencia en el desempeño del puesto.

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

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

Nivel	Puestos incluidos
Técnico MOD N8 . . . . .	Jefe de Equipo.
Técnico MOD N7 . . . . .	Hornero.
Técnico MOD N6 . . . . .	Ayudante Jefe de Equipo.
Técnico MOD N5 . . . . .	Amasador, Carretillero.
Técnico MOD N4 . . . . .	Maquinista Envasado, Pequeños Ingredientes, Laminador.
Técnico MOD N3 . . . . .	Envasados Especiales.
Técnico MOD N2 . . . . .	Envasado.
Técnico MOD N1 . . . . .	Paletizado.

Grupo Profesional MOI, compuesto por las siguientes secciones:

a) Soporte (centro productivo):

Departamento	Denominación	Niveles		
Recursos Humanos .....	RRHH	TEC RRHH N3	TEC RRHH N2	TEC RRHH N1
Tienda/Recepción .....	TIE	TEC TIR N3	TEC TIR N2	TEC TIR N1
Procesos: Calidad, Prevención, Medio Ambiente .....	CMP	TEC CMP N3	TEC CMP N2	TEC CMP N1
Otros ... (*) .....	«...»	TEC ... N3	TEC ... N2	TEC ... N1

(\*) Existentes a fecha hoy o de nueva creación.

Los niveles N1, N2 y N3 de la Sección Soporte Centro Productivo, se corresponden con los niveles 7, 8 y 9, respectivamente, de Soporte Servicios Centrales.

b) Materias Primas:

Técnico MMPP N2.

Técnico MMPP N1.

c) Mantenimiento:

Técnico MTO N5.

Técnico MTO N4.

Técnico MTO N3.

Técnico MTO N2.

Técnico MTO N1.

La clasificación en uno u otro nivel dentro de las secciones responderá a los conocimientos, destreza técnica y grado de supervisión que requieran sus tareas y a las vacantes, que del Mapa de Puestos vigente en cada momento, se deriven, no de forma coyuntural sino estructural.

El personal de Mantenimiento, podrá cambiar de nivel cumpliendo los requisitos de dos años consecutivos con Evaluación del Desempeño superior al 90% y de la existencia de vacante en el nivel superior.

A efectos de consolidación de niveles superiores por acumulación de tiempo de desempeño, se fija en 10 meses consecutivos (200 jornadas efectivas) o 14 alternos (260 jornadas efectivas) en un periodo 24 meses consecutivos.

Artículo 16. *Niveles de MOI (Soporte Servicios Centrales).*

Dentro del Grupo Profesional MOI y para la sección Soporte Servicios Centrales se establecen los niveles 1 a 14.

Para el personal de Sección Soporte y Servicios Centrales, el sistema de cambio de rango vendrá regulado en el sistema de Gestión de Desempeño de Estructura vigente a la firma del presente convenio o de las sucesivas revisiones del mismo del que se dará copia a los Representantes Legales de los Trabajadores.

Artículo 17. *Nueva denominación de puestos.*

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

A la firma del presente convenio, las partes validarán la relación de cambios a las nuevas denominaciones que correspondan a cada trabajador o trabajadora, 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 nivel.

#### CAPÍTULO IV

##### **Retribuciones-centro productivo (\*)**

(\*) El personal adscrito a Sección Soporte de Centro Productivo se registrará por el Capítulo VII Retribución Soporte Servicios Centrales.

##### Artículo 18. *Estructura salarial.*

El salario de cada trabajador o trabajadora podrá componerse de los conceptos que se detallan en el presente capítulo que se agrupan en:

- a) Conceptos generales, comunes a todos los niveles: Salario Base.
- b) Otros conceptos reconocidos a título individual: Complemento Salarial Mantenimiento, Complemento Ad Personam y Plus Antigüedad.
- c) Otros complementos salariales: cuando concurren las causas específicas y determinadas para ello en el presente capítulo, se percibirá retribución por los siguientes pluses: Asistencia, Valor de Puesto, Responsabilidad, Nocturnidad, Sábado, Domingo-Festivo, Turno Especial y Rotación.

##### Artículo 19. *Salario Base.*

Es la retribución que corresponde a cada uno de los niveles que componen los Grupos Profesionales establecidos en el presente convenio (Anexo I).

##### Artículo 20. *Pagas Extraordinarias.*

El personal tendrá derecho a 3 pagas anuales de vencimiento periódico superior al mes: paga de Verano, paga de Invierno y paga de Beneficios.

El valor de la paga de Verano e Invierno será el equivalente a 30 días de Salario Base, Plus de Asistencia, Plus Valor Puesto, Plus Responsabilidad, Plus Rotación y, si así lo tiene reconocido el trabajador o trabajadora, Complemento Salarial Mantenimiento, Complemento Ad Personam o Plus Antigüedad.

El valor de la paga de Beneficios será el equivalente a 30 días de Salario Base, Plus de Asistencia y, si así lo tiene reconocido el trabajador o trabajadora, Complemento Ad Personam o Plus Antigüedad.

Las fechas de devengo y abono serán las siguientes:

1. Paga de verano: se devengará del 1 de enero al 30 de junio y se abonará el 15 de julio.
2. Paga de invierno: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre y será abonada antes del 15 de diciembre.
3. Paga de beneficios: Se prorrateará entre 365 días o 12 mensualidades según corresponda.

##### Artículo 21. *Complemento Ad Personam.*

Lo percibe aquel personal de la sociedad Galleta Siro, S.A. que así lo tenga reconocido y venga percibiéndolo a la entrada en vigor del presente. Así mismo, lo percibirá el personal a partir de cumplir dos años como indefinidos y se encuentren encuadrados en el Anexo I.

##### Artículo 22. *Plus Antigüedad.*

Lo perciben aquel personal que así lo tenga reconocido y venga percibiéndolo a la entrada en vigor del presente.



El personal que a la entrada en vigor del presente convenio, venga percibiendo dicho Plus sin haber alcanzado 10 trienios, lo continuarán devengando hasta dicho tope. La cuantía de cada trienio es de un 6% del Salario Base. El personal, una vez alcanzado el tope de 10 trienios, tendrá consolidada esta cantidad, con los aumentos anuales correspondientes.

#### Artículo 23. *Plus de Asistencia.*

Percibirán el Plus de Asistencia por 455 días todo el personal del Grupo Profesional MOD y MOI.

El valor de los citados pluses figura en el Anexo I del presente convenio.

#### Artículo 24. *Plus Valor de Puesto, Responsabilidad y Complemento Salarial Mantenimiento.*

Percibirán el Plus Responsabilidad por 425 días, todo el personal del Grupo Profesional MOD que ocupen los puestos de Jefe de Equipo u Hornero.

Percibirán el Plus Valor Puesto por 425 días, todo el personal del Grupo Profesional MOD y los adscritos a la Sección Materias Primas del Grupo Profesional MOI.

Percibirán el Complemento Salarial Mantenimiento por 425 días, todo el personal del Grupo Profesional MOI, Sección Mantenimiento de los niveles N2 a N5.

El valor de los citados pluses figura en el Anexo I del presente convenio.

#### Artículo 25. *Plus Rotación.*

Percibirán el Plus Rotación por 455 días, todo el personal del Grupo Profesional MOD y MOI (Centro Productivo) que su sistema de turnos implique rotación mañana, tarde y noche.

El valor del citado plus figura en el Anexo I del presente convenio.

#### Artículo 26. *Plus Nocturnidad.*

Se establece un Plus de Nocturnidad para el personal que presten sus servicios entre las 22:00 y las 06:00 horas.

Para el personal adscrito a sistemas de turnos que impliquen rotación mañana, tarde y noche, el valor dicho plus será del 35% de la suma de Salario Base Diario correspondiente y Plus de Asistencia 1 y Plus de Asistencia 2.

Para el personal adscrito a turno fijo u por sistema de rotación que incluya noche, el valor dicho plus será del 35 % del Salario Base Diario, dicho porcentaje será de un 42 % para el personal en situación de reducción de jornada y mientras dure la misma.

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 ni los periodos de Incapacidad Temporal ni las licencias retribuidas.

En el caso de estar adscrito a sistemas de turnos que impliquen rotación mañana, tarde y noche, o turno fijo de noche, el Plus Nocturnidad se percibirá por todos los días efectivamente trabajados, así como por los descansos generados y Festivos incluidos en la semana trabajada.

Se percibirá dicho plus aún cuando no se hayan trabajado alguno de los días planificados por causa de vacaciones, ajustes de calendario o Asuntos Propios.

El importe del Plus de Nocturnidad correspondiente a cada nivel se relaciona en el Anexo I del presente convenio.

#### Artículo 27. *Plus Sábado-Domingo y Plus Festivo.*

En función del sistema de turnos al que esté adscrito el personal, si éste presta sus servicios en sábado, domingo o en alguna de las 14 jornadas reconocidas como Festivos en el calendario laboral vigente, tendrá derecho a percibir una compensación adicional

por jornada o parte proporcional de trabajo efectivo según se trate de sábado o domingo-festivo, el criterio de devengo será el del día de inicio de su turno de trabajo.

Los valores de los respectivos Plus de Sábado-Domingo y Plus Festivo se relacionan en el Anexo I.

#### Artículo 28. *Horas Extras.*

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

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

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

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

Las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso a razón de dos horas por cada hora trabajada, o económicamente según las cantidades recogidas en el Anexo I a elección del trabajador o trabajadora, para lo que deberá comunicar a RRHH en el momento de la realización, que opción escoge, entendiéndose que en caso de no manifestar nada, opta por la retribución económica. En caso de optar por el descanso compensado, éste se disfrutará, por jornada completa, a petición del trabajador o trabajadora 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 personas del mismo Grupo de Trabajo.

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

#### Artículo 29. *Incentivos Anuales.*

Todo el personal de centro productivo excepto los adscritos a puestos de la Sección Soporte de Centro Productivo, podrá optar a una retribución variable en función de los criterios fijados en el presente artículo.

El personal de la Sección Soporte de Centro Productivo podrá optar a una retribución variable en los mismos términos que para los niveles I a IX se fijan para el personal de Soporte Servicios Centrales.

a) porcentaje de absentismo que a título individual, tenga cada persona.

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

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

% Absentismo	% Consecución Incentivo
2,50 % o inferior . . . . .	100 %
Entre 2,51 % y 3,00 % . . . . .	50 %
Entre 3,01 % - 4,00 % . . . . .	25 %

El control será mensual y el abono trimestral, en la nómina del mes siguiente a la del cierre trimestral.

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

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

1. Vacaciones.
2. Asuntos Propios.
3. Horas Sindicales.
4. Incapacidades Temporales derivadas de Contingencia Profesional.
5. Situaciones de Maternidad y Lactancia, Permiso de Paternidad, Prestación por Riesgo durante el embarazo.
6. Horas de ausencia al trabajo por fuerza mayor.
7. Descanso compensado.
8. Día de permiso no retribuido y recuperable.
9. Elecciones sindicales y legislativas.
10. Asambleas de la plantilla.
11. Fallecimiento de familiar en primer grado.

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

Criterio: reducción Inputs de Calidad respecto al año anterior.

Reducción s/inputs año – 1	% Consecución Incentivo
Δ ó reducción > 10 % . . . . .	0 %
11 % - 25 % . . . . .	25 %
26 % - 40 % . . . . .	50 %
41 % - 50 % . . . . .	75 %
< 50 % . . . . .	100 %

La presente tabla será válida para el año 2012, para los años sucesivos, se fijarán los porcentajes anualmente y la tabla de ponderación. El devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, abono en Enero del año siguiente.

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 n 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.

El personal, 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	2012	2013	2014	2015
	– €	– €	– €	– €
Abs. Individual . . . . .	900	900	900	900
Calidad . . . . .	50	50	50	50
I Siniestralidad . . . . .	50	50	50	50
Total . . . . .	1.000	1.000	1.000	1.000

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

Consecución % Absentismo Colectivo Planta	% Δ (*)
Del 4 % al 3,50 % . . . . .	0,10 %
Del 3,49 % al 3,00 % . . . . .	0,10 %
Del 2,99 % al 2,50 % . . . . .	0,10 %
Inferior o igual al 2,49 % . . . . .	0,20 %
Mantener inferior o igual al 2,49 % . . . . .	0,05 % adicional

(\*) Porcentajes acumulables.

Para su cálculo se contabilizarán los conceptos:

1. Incapacidades Temporales derivadas de Contingencia Profesional hasta un máximo de 90 días por cada una.
2. Incapacidades Temporales derivadas de Contingencia Común hasta un máximo de 12 meses por cada una.
3. Licencias y Permisos (excepto Asuntos Propios).

No se tendrán en cuenta ni vacaciones ni horas sindicales.

A los efectos del cálculo tanto del incentivo de absentismo, tanto individual como colectivo, no se tendrán en cuenta, ni para determinar la base de cálculo ni para computar como absentismo, las licencias no retribuidas.

## CAPÍTULO V

### Retribuciones (soporte servicios centrales)

#### Artículo 30. *Estructura salarial.*

El salario de cada trabajador o trabajadora podrá componerse de los conceptos que se detallan en el presente capítulo que se agrupan en:

- a) Conceptos generales, comunes a todos los niveles: Salario Base.
- b) Complemento Salarial: diferencia entre el rango ostentado y el salario base de su nivel, si procede.
- c) Otros conceptos reconocidos a título individual: Complemento Ad Personam y Plus Antigüedad.
- d) Otros complementos salariales: cuando concurren las causas específicas y determinadas para ello en el presente capítulo, se percibirá retribución por el plus de Guardias.

#### Artículo 31. *Salario Base.*

Es la retribución que corresponde a cada uno de los niveles que componen los Grupos Profesionales establecidos en el presente convenio (Anexo II).

#### Artículo 32. *Pagas Extraordinarias.*

El personal tendrá derecho a 2 pagas anuales de vencimiento periódico superior al mes: paga de Verano y paga de Invierno.

El valor de la paga de Verano e Invierno será el equivalente a 30 días de Salario Base, y si así lo tiene reconocido el personal, Complemento Salarial, Complemento Ad Personam o Plus Antigüedad.

Las fechas de devengo y abono serán las siguientes:

Paga de verano: se devengará del 1 de enero al 30 de junio y se abonará el 15 de julio.

Paga de invierno: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre y será abonada el 15 de diciembre.

Artículo 33. *Complemento Ad Personam.*

Lo percibe aquel personal de la sociedad Galleta Siro S.A. que así lo tenga reconocido y venga percibiéndolo a la entrada en vigor del presente. Así mismo, lo percibirá el personal a partir de cumplir dos años como indefinidos y se encuentren encuadrados en los niveles 1 a 9 del Anexo II.

Artículo 34. *Plus Antigüedad.*

Lo percibe aquel personal que así lo tenga reconocido y venga percibiéndolo a la entrada en vigor del presente.

El personal que a la entrada en vigor del presente convenio, venga percibiendo dicho Plus sin haber alcanzado 10 trienios, lo continuarán devengando hasta dicho tope. La cuantía de cada trienio es de un 6% del denominado «Salario Base a efectos de antigüedad» y cuya cuantía es reconocida a título individual. El personal, una vez alcanzado el tope de 10 trienios, tendrán consolidada esta cantidad, con los aumentos anuales correspondientes.

Artículo 35. *Plus Guardias.*

Se establece el presente Plus para retribuir la prestación de servicios fijados por la Empresa en los días y por el personal designado por ésta siempre que no exista descanso compensatorio. El importe se refleja en el Anexo II.

Artículo 36. *Incentivos Anuales.*

Se establecen un sistema de retribución de incentivos individuales para nivel 1 a 9 y personal adscrito a Sección Soporte Centro Productivo de 1.000 € para cada año de vigencia del presente convenio. La consecución de dicho incentivo se basará en la fijación, medición y cumplimiento de objetivos personales que a título individual fije y evalúe el superior jerárquico del trabajador o trabajadora conforme al sistema de Gestión de Desempeño.

Su abono será en el primer trimestre del año natural siguiente al de devengo.

Artículo 37. *Incrementos Anuales (todo el personal).*

Se establece el siguiente criterio de incremento salarial anual aplicable a todos los conceptos salariales del presente convenio, salvo para los que ya viene establecido en el mismo, un valor fijado para cada año de vigencia.

a) Para el personal adscrito a Centro Productivo con excepción de Sección Soporte de Centro Productivo.

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 productividad (en adelante O.E.E.) de la planta.

El incremento anual resultará del sumatorio de los siguientes conceptos:

1) Incremento Fijo:

Año 2012:

Incremento Fijo del 1,50 % sobre las tablas salariales 2011. La Tabla Salarial 2012 de aplicación se relaciona en el Anexo I.

Años 2013 a 2015:

Los incrementos fijos anuales serán:

2013: 1,50 %.

2014: 1,50 %.

2015: 1,00 %.

2) Incremento Variable:

Aplicable a las tablas salariales de los años 2013, 2014 y 2015 con los criterios descritos a continuación:

Para las Tablas Salariales 2013, se aplicará el porcentaje de consecución del objetivo de la tabla:

Tramo Objetivo: (Dato OEE cierre 2012 / Dato Objetivo OEE 2012) x 100	% Δ (% no acumulables)
De 0 % a 50 % . . . . .	0,10 %
De 51 % a 80 % . . . . .	0,30 %
De 81 % a 100 % . . . . .	0,50 %

Para las Tablas Salariales 2014, se aplicará el porcentaje de consecución del objetivo de la tabla:

Tramo Objetivo: Dato Objetivo OEE 2013 - Dato OEE cierre 2012	% Δ (% no acumulables)
De 10 % a 50 % del tramo objetivo . . . .	0,10 %
De 51 % a 80 % del tramo objetivo . . . .	0,30 %
De 81 % a 100 % del tramo objetivo . . .	0,50 %

Para las Tablas Salariales 2015, se aplicará el porcentaje de consecución del objetivo de la tabla:

Tramo Objetivo: Dato Objetivo OEE 2014 - Dato OEE cierre 2013	% Δ (% no acumulables)
De 10 % a 50 % del tramo objetivo . . . .	0,15 %
De 51 % a 80 % del tramo objetivo . . . .	0,45 %
De 81 % a 100 % del tramo objetivo . . .	1,00 %

El objetivo anual de Productividad que para cada año se fije, será comunicado a los RLT.

La Comisión de seguimiento de incentivos constituida, se reunirá cuatrimestralmente para revisar los indicadores de Productividad, Absentismo Colectivo así como de los Inputs de Calidad e IS del artículo anterior a los RLT y el grado de cumplimiento del Ebitda, referencia del incremento variable para el colectivo Servicios Centrales y Sección Soporte Centro Productivo.

Las actualizaciones salariales se efectuarán del siguiente modo:

	Actualización tablas	
	Cuándo	Qué
TS 2012	Firma Convenio . .	TS 2012 Anexo I.
TS 2013	Enero 2013. . . . .	TS 2012 + Δ % Fijo para 2013 + % consecución OEE 2012.

	Actualización tablas	
	Cuándo	Qué
TS 2014	Enero 2014. . . . .	TS 2013 + $\Delta$ % Fijo para 2014 + % consecución OEE 2013.
TS 2015	Enero 2015. . . . .	TS 2014 + $\Delta$ % Fijo para 2015 + % consecución OEE 2014.

b) Para el personal adscrito a Servicios Centrales niveles 1 a 14 y Sección Soporte Centro Productivo.

1) Incremento Fijo:

Año 2012:

Incremento Fijo del 1,50 % sobre las tablas salariales 2011. La Tabla Salarial 2012 de aplicación se relaciona en el Anexo II.

No procederá regularización para los niveles 10 a 14 a la firma del presente convenio, al haberseles aplicado ya el citado incremento desde 1 enero de 2012.

Años 2013 a 2015:

Para los niveles 1 a 9 de Servicios Centrales y Sección Soporte de Centro Productivo, los incrementos fijos anuales serán:

2013: 1,50 %.

2014: 1,50 %.

2015: 1,00 %.

El porcentaje de incremento fijo para cada año será el mismo para todos los niveles 10 a 14 y será el que la Dirección de la Empresa determine con independencia del Departamento o centro de trabajo donde preste sus servicios.

2) Incremento Variable: vinculado al porcentaje de cumplimiento del objetivo de cada año de Ebitda (\*) a aplicar a las tablas del año siguiente

Tramo Objetivo consecución Ebitda	% $\Delta$ (no acumulable) T Salarial 2013 y 2014 sobre Objetivo Ebitda 2012 y 2013 respectivamente	% $\Delta$ (no acumulable) T Salarial 2015, sobre Objetivo Ebitda 2014
De 80 % a 85 % . . . . .	0.30 %	0,60%
Del 85.01 % al 90 % . . . . .	0.35 %	0,70%
Del 90.01 % al 95 % . . . . .	0.43 %	0,85%
Del 95.01 % al 100 % . . . . .	0.50 %	1%

(\*) Se entiende por Ebitda, el Ebitda Total a cierre de ejercicio contable correspondiente a Galletas Siro consolidado.

	Actualización tablas	
	Cuándo	Qué
TS 2012	Firma Convenio . . .	TS 2012 Anexo I.
TS 2013	Enero 2013. . . . .	TS 2012 + $\Delta$ % Fijo para 2013 + % por consecución Ebitda 2012.
TS 2014	Enero 2014. . . . .	TS 2013 + $\Delta$ % Fijo para 2014 + % por consecución Ebitda 2013.
TS 2015	Enero 2015. . . . .	TS 2014 + $\Delta$ % Fijo para 2015 + % por consecución Ebitda 2014.

La Empresa hará entrega de las Tablas Salariales actualizadas en los términos del presente convenio, tanto las indicadas en el Anexo I como Anexo II para todos los niveles comprendidos en ellas.

## CAPÍTULO VI

**Beneficios sociales***Artículo 38. Complemento por Incapacidad Temporal.*

Se establecen los siguientes complementos a las prestaciones por Incapacidad Temporal legalmente establecidas:

a) Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional. El personal percibirá un complemento a la prestación legalmente establecida hasta alcanzar el 100 % de la Base Reguladora del mes anterior.

b) Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común o Accidente no Laboral. El personal percibirá un complemento a la prestación legalmente establecida en los siguientes tramos:

a. Del primer a tercer día, complemento hasta alcanzar el 65% de la Base Reguladora del mes anterior, sólo aplicable en la primera Incapacidad Temporal del trabajador o trabajadora en el año natural.

b. Del cuarto al octavo día, prestación hasta alcanzar el 60% de la Base Reguladora del mes anterior.

c. Del noveno hasta el alta médica, complemento hasta alcanzar el 100% de la Base Reguladora del mes anterior, aplicable a todas las Incapacidades Temporales que pueda sufrir el trabajador o trabajadora en el mismo año natural.

c) Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común o Accidente no Laboral con hospitalización. El personal percibirá un complemento a la prestación legalmente establecida hasta alcanzar el 100% de la Base Reguladora del mes anterior en el caso de hospitalización.

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.

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

*Artículo 39. Seguro Colectivo, Premio Vinculación y Jubilación.*

La Empresa tendrá concertado un seguro colectivo de accidentes en virtud del cual, al personal al que por motivo de accidente le fuese reconocida por el I.N.S.S. una incapacidad extintiva permanente total o 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 o trabajadora, o aquellos que hayan sido designados beneficiarios por éstos, percibirán la cantidad de un salario bruto anual.

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

El personal que lleve en la empresa 25 años de servicio percibirá una gratificación única de 1.300 euros como Premio de Vinculación.

La empresa gratificará la jubilación de aquel personal, que llevando en la Empresa al menos 10 años, reúna los requisitos legalmente establecidos en cada momento con los siguientes criterios:

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

– Jubilándose a los 62 el personal percibirá 45 días de salario real por cada 5 años de antigüedad, con un máximo de 9 meses.

– Jubilándose a los 63 años, de forma voluntaria, el personal percibirá 45 días de salario real por cada 5 años de antigüedad, con un máximo de 9 meses. Podrán percibir



la presente gratificación por jubilación voluntaria exclusivamente aquellos trabajadores o trabajadoras que cumplan la edad de 63 años durante la vigencia del presente convenio.

La Empresa facilitará la jubilación parcial de aquel personal que lo soliciten siempre que reúnan los requisitos legales y la legislación vigente lo ampare.

La Empresa mantiene el plan de jubilación colectivo en la cantidad fija de 22.000 euros para cada año de vigencia del convenio.

#### Artículo 40. *Licencias retribuidas.*

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

- a) 17 días naturales por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho y 3 días naturales más consecutivos a los anteriores a cargo del trabajador o trabajadora.
- b) 4 días naturales por nacimiento o adopción de cada hijo/a. Contados desde el día del hecho causante más los 13 días que marca la normativa legal.
- c) 4 días naturales por fallecimiento, de padres, hijos, cónyuge, hermanos, suegros, abuelos y nietos. (ampliado 2 días si existiera desplazamiento fuera de la provincia).
- d) 4 días naturales por enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización de padres, hijos, cónyuge, hermanos, suegros, abuelos y nietos. Este permiso se puede disfrutar durante el periodo que dure el hecho causante. (ampliado 1 día si existiera desplazamiento fuera de la provincia).
- e) 2 días naturales por fallecimiento de 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).
- f) 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).
- g) El tiempo indispensable para las consultas médicas a la seguridad social u otras. Si una persona 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 de padres, hijos y cónyuge y el tiempo indispensable para asistencia de padres, hijos y cónyuge a consulta de médico especialista dentro de la provincia, no pudiendo solicitar esta licencia más de una persona por el mismo hecho causante.
- h) El tiempo indispensable por asistencia en urgencias de padres, hijos y esposos.
- i) 2 días naturales por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- j) 2 días naturales por traslado a centros asistenciales de familiares de primer grado (Ampliado 2 días si existiera desplazamiento fuera de la provincia).
- k) 1 día laboral por traslado de domicilio habitual.
- l) 1 día natural (el de la ceremonia) por matrimonio de hijos, hermanos, padres, cuñados y suegros.
- m) 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 sección y turno en MOD Centro Productivo (Envasado y Producción) o 1 por sección o departamento en MOI Centro Productivo o Servicios Centrales. En caso de coincidencia se concederán por orden de petición.
- n) El personal tendrá 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. El personal del turno de noche podrán disponer de permiso en las dos últimas horas de su jornada en el día del examen.

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

Las licencias retribuidas 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 a continuación del hecho 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, justificándose documentalmente y sin que por esta causa se puedan convertir días naturales en laborables. De producirse durante el disfrute de las vacaciones, fiestas, días sin turno asignado o durante la suspensión del contrato, no se efectuará ningún tipo de compensación posterior.

Para percibir retribución en las licencias reguladas en este artículo, es obligación del personal aportar los justificantes correspondientes en un plazo máximo de tres días naturales en el caso de Incapacidades Temporales y en el resto, al finalizar el hecho causante y solicitarlos por escrito con 7 días naturales de antelación en aquellos cuya naturaleza permita la citada antelación, la Empresa dará respuesta a las solicitudes en un plazo no superior a tres días desde la fecha de solicitud.

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

A los efectos de tener derecho a las licencias contempladas en el presente artículo, se entenderá como cónyuge la pareja de hecho del trabajador o trabajadora debidamente inscrita en el registro oportuno.

El único documento que acredita la ausencia al trabajo por causa de enfermedad es el preceptivo Parte de Baja, no aceptándose como justificación de la ausencia ni como documento que dé derecho a retribución alguna, el conocido como parte de reposo.

#### Artículo 41. *Licencias no retribuidas.*

En caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho inscrita, el cónyuge o pareja superviviente con hijos menores de edad tendrá derecho a una excedencia de dos meses, con reserva del puesto de trabajo, que se hará efectivo a la finalización del permiso retribuido establecido al efecto en el artículo anterior.

El personal 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.

El personal fijo con una antigüedad de al menos 1 año en la empresa tendrá derecho a disfrutar de una excedencia no inferior a 4 meses y no superior a 5 años, si se ha solicitado por una duración inferior a la máxima prevista, podrán solicitarse prórrogas anuales con un preaviso escrito de 30 días a la finalización original prevista. Cumplida la excedencia y con un preaviso de 30 días, el trabajador o trabajadora 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.

Para la obtención de las licencias descritas anteriormente, el solicitante habrá de comunicarlo a la empresa previamente por escrito, como indica la legislación vigente, o con al menos 30 días naturales de antelación y en los supuestos que se requiera, deberá justificar su utilización.

El personal tendrá derecho a disfrutar de 2 días naturales no consecutivos de licencia no retribuida. Dicha licencia deberá solicitarse por escrito con al menos 7 días de preaviso, no podrán coincidir más de dos personas en uso de esta licencia (o de cuatro incluyendo la licencia por Asuntos Propios) en un mismo turno y día. No podrá adicionarse esta licencia no retribuida a ninguna de las contempladas en el artículo anterior excepto las de los apartados c) y d) ni solicitarse durante los periodos vacacionales anuales fijados en

calendario. El personal podrá solicitar la recuperación de esa jornada, correspondiendo a la Empresa la asignación de la fecha en función de las necesidades productivas, aunque se produzca la recuperación de la jornada, se considerará utilizado el derecho por las jornadas correspondientes.

Artículo 42. *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 catorce días naturales retribuidos inmediatamente consecutivos a las 16 o 18 semanas de baja por maternidad o adopción. Si el trabajador o trabajadora optase por el disfrute de este permiso deberá comunicarlo a la Empresa con quince días de antelación a la finalización del periodo de baja por maternidad o adopción.

En el supuesto de que 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 o trabajadora 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.

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 en un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de su salario.

Tendrán derecho, según la legislación vigente, 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, por convenio, 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.

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

a) La reducción horaria lo será sobre su jornada ordinaria diaria, haciendo coincidir el inicio o el final de su jornada reducida con el inicio o final del turno normal de trabajo.

b) La concreción horaria se ajustará al sistema de rotación de turnos que le sea de aplicación al trabajador o trabajadora, no pudiéndose solicitar turnos fijos si su jornada ordinaria lo es a turnos.

c) Si la solicitud de concreción horaria del trabajador o trabajadora, supusiese la coincidencia horaria de más del 10 % de trabajadores en los que concurran puesto, nivel y turno (y estén disfrutando de otras reducciones amparadas por el presente artículo), se entenderá que concurre causa productiva y organizativa suficiente para que la empresa puede limitar el ejercicio simultaneo de este derecho.

#### Artículo 43. *Reducción voluntaria.*

El personal podrá solicitar reducciones de jornada de carácter voluntario, por escrito, haciendo constar la duración solicitada, que será como mínimo de tres meses y con un preaviso de al menos 30 días a la fecha solicitada de inicio de la reducción. Los criterios para dicha reducción serán:

– La reducción horaria lo será de un 50 % sobre su jornada ordinaria diaria, haciendo coincidir el inicio o el final de su jornada reducida con el inicio o final del turno normal de trabajo.

– La concreción horaria se ajustará al sistema de rotación de turnos que le sea de aplicación al trabajador o trabajadora no pudiéndose solicitar turnos fijos si su jornada ordinaria lo es a turnos.

La Empresa responderá en un plazo no superior a 15 días desde la recepción de la solicitud, sobre la concesión o no de la reducción solicitada. Sobre la reducción concedida, se podrá solicitar prórroga de la misma, mediante solicitud escrita con una antelación mínima de 30 días a la fecha inicialmente prevista de finalización. A la finalización de la reducción concedida, el trabajador o trabajadora deberá reincorporarse a jornada completa.

No podrá concurrir más del 10 % de la plantilla en situación de reducción de jornada voluntaria o por guarda legal, teniendo preferencia estas últimas en la concesión.

#### Artículo 44. *Ayudas escolares*

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

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

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

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

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

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

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

Los importes por Ayuda Escolar, se actualizarán anualmente en el mismo porcentaje que lo hagan las Tablas Salariales.

#### Artículo 45. *Estudios oficiales y formación.*

En el caso de que un trabajador o trabajadora se encuentre matriculado en un Centro Oficial reconocido por el MEC para cursar Enseñanzas de Régimen General por el Ministerio de Educación, 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.

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.

El importe de hora de formación se relaciona en el Anexo I.

#### Artículo 46. *Incapacidad Sobrevenida.*

Si se produjese la incapacidad de algún trabajador o trabajadora 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 Siro Venta de Baños, manteniéndole su antigüedad. Así mismo, la Empresa, con carácter previo a la incorporación del trabajador o trabajadora en dicha sociedad, procurará adaptarlo a un puesto de trabajo existente en la empresa.

#### Artículo 47. *Cargos públicos.*

Si algún trabajador o trabajadora 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 48. *Adquisición de producto.*

El personal 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 persona y mes.

#### Artículo 49. *Derecho de reserva.*

En caso de que la Empresa conozca la detención de cualquier trabajador o trabajadora 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 o trabajadora a su puesto de trabajo, como la legislación vigente le ampare. Para evitar dudas, la comunicación del hecho deberá ser por escrito.

## CAPÍTULO VII

### Seguridad y salud en el trabajo

#### Artículo 50. *Prevención de Riesgos Laborales.*

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

adoptando las medidas necesarias tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la Empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

La acción preventiva estará fundamentada en los siguientes puntos:

- a) Los riesgos para la salud del personal se prevendrán evitando su generación con la eliminación del hecho 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 personal procedentes de Empresas de Trabajo Temporal, la Dirección informará a los RLT de los puestos que ocupen este personal.
- 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 el personal reciba 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 del personal.
- 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 51. *Comité de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad y Salud, órgano colegiado y paritario compuesto por Representantes de los Trabajadores y de la Empresa, tiene por funciones básicas vigilar, controlar y desarrollar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, además del seguimiento de todos los acuerdos en materia de Seguridad y Salud con el objeto de salvaguardar la seguridad y la salud del personal.

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

#### Artículo 52. *Vigilancia de la salud.*

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

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

### CAPÍTULO VIII

#### Garantías sindicales

#### Artículo 53. *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 personal afiliado.

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

Se establece que, superando la cantidad de 150 trabajadores y/o trabajadoras en plantilla, los sindicatos representados en el comité de empresa podrán constituir secciones sindicales. Los sindicatos comunicarán, por escrito, la constitución de la sección sindical y el nombramiento del delegado sindical correspondiente conforme la LOLS.

#### Artículo 54. *Derechos del delegado sindical.*

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

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

### CAPÍTULO IX

#### Régimen disciplinario

#### Artículo 55. *Principios de ordenación.*

Los trabajadores 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 o trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave y muy grave, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al mismo.

#### Artículo 56. *Faltas leves.*

Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada reiterada.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- c) La no comunicación con antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.
- d) 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.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

#### Artículo 57. *Faltas graves.*

Se considerarán como faltas graves:

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

- b) El entorpecimiento, la omisión maliciosa o el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- c) La simulación de enfermedad o accidente sin perjuicio de lo previsto en el punto 4 del siguiente apartado.
- d) La suplantación de otra persona alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- e) 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 o trabajadoras, 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.
- f) 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.
- g) 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.
- h) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.
- i) 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.
- j) La ejecución deficiente e intencionada de los trabajos encomendados siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- k) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo cuando no revistan acusada gravedad.
- l) Insultar a compañeros, mandos o cualquier persona dentro de la empresa.
- m) 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.

Artículo 58. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) 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.
- d) 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.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.



- j) El acoso sexual.
- k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene debidamente advertida.
- l) Agresión física.
- m) 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.

- n) 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 o trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

#### Artículo 59. Sanciones.

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

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

#### Artículo 60. 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 o trabajadora haya que comunicárselo por tener

la condición de Representante Legal de los Trabajadores y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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. Algún RLT, a petición del trabajador o trabajadora sancionada, podrá estar presente en la comunicación de la sanción.

Disposición adicional primera. *Protocolo contra el acoso en cualquiera de sus formas.*

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

Existe un protocolo Contra el Acoso del que tiene copia la Representación Legal de los Trabajadores.

Disposición adicional segunda. *Respeto principio de igualdad y diversidad.*

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

Se adjunta, como Anexo IV al presente convenio, el Plan de Igualdad vigente en la Empresa a la fecha de firma del convenio, dicho estará sujeto a las modificaciones y revisiones que por su naturaleza tiene.

Disposición adicional tercera. *Conciliación familiar.*

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

Disposición adicional cuarta. *Compromiso de paliar desgracia.*

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

Disposición adicional quinta. *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.

Disposición adicional sexta. *Aplicabilidad tablas salariales Anexo II.*

El personal de otras sociedades que cuya retribución venga referenciada a las tablas salariales de niveles 10 a 14 que figuran en el Anexo II del presente convenio (salario base, pagas extras, incentivos anuales y complemento salarial) determinarán el cálculo del resto de sus conceptos salariales y beneficios sociales por los respectivos convenios colectivos de los centros donde estén dados de alta.

Disposición adicional séptima. *Condiciones especiales de ingreso.*

Los hijos e hijas del personal, las personas con discapacidad y riesgo de exclusión social tendrán la posibilidad preferente de entrar a formar parte de los correspondientes procesos de selección abiertos, si cumplen los requisitos requeridos.

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

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

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

Disposición adicional octava. *Sanciones.*

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

Disposición adicional novena. *Promociones.*

La empresa intensificará la promoción interna, teniendo en cuenta el «nivel de puesto de trabajo» de procedencia del trabajador o trabajadora. La empresa comunicará las vacantes existentes y los puestos de promoción interna.

Disposición adicional décima. *Condiciones y procedimientos para la inaplicación de condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo.*

En relación a la previsión del artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores sobre la regulación de las condiciones y procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio a los que se hace referencia el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se someten expresamente al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León SERLA, y se adhieren expresamente al Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) suscrito por la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE) y la Unión General de Trabajadores de Castilla y León (U.G.T.) y Comisiones Obreras de Castilla y León (CC.OO.).

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas regulado en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria regulada en el artículo 6 del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

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

Disposición adicional undécima. *Plan de estabilidad laboral.*

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.

**ANEXO I**  
**Tablas salariales 2012**  
**CENTRO PRODUCTIVO**

SALARIOS POR CATEGORIAS	Salario Base Diario	Plus Asistencia	Plus Responsabilidad	Plus Valor Puesto	Complemento Salarial	Salario Bruto Anual
	x455	x455	x425	x425	x425	
<b>G Profesional Producción MOD</b>						
Técnico MOD N1	26,29 €	2,76 €	0,00 €	0,27 €		13.333,54 €
Técnico MOD N2	29,12 €	2,76 €	0,00 €	0,62 €		14.768,70 €
Técnico MOD N3	29,65 €	2,76 €	0,00 €	0,99 €		15.168,46 €
Técnico MOD N4	31,76 €	2,76 €	0,00 €	2,14 €		16.616,51 €
Técnico MOD N5	32,60 €	2,76 €	0,00 €	2,76 €		17.262,96 €
Técnico MOD N6	32,60 €	2,76 €	0,00 €	2,76 €		17.262,96 €
Técnico MOD N7	32,60 €	2,76 €	6,75 €	2,10 €		19.850,76 €
Técnico MOD N8	32,60 €	2,76 €	6,66 €	7,03 €		21.908,87 €
<b>G Profesional MOI</b>						
<b>Sección MANTENIMIENTO</b>						
Técnico MTO N1	32,60 €	2,76 €	0,00 €		0,00 €	16.089,62 €
Técnico MTO N2	33,31 €	2,76 €	0,00 €		5,89 €	18.914,87 €
Técnico MTO N3	33,31 €	2,76 €	0,00 €		15,78 €	23.120,78 €
Técnico MTO N4	33,31 €	2,76 €	0,00 €		25,67 €	27.322,37 €
Técnico MTO N5	33,31 €	2,76 €	0,00 €		32,47 €	30.212,58 €
<b>Sección Materias Primas</b>						
Técnico MMPP N1	32,60 €	2,76 €	0,00 €	7,74 €		19.381,01 €
Técnico MMPP N2	32,60 €	2,76 €	0,00 €	8,88 €		19.864,15 €

**Sección Soporte (C.Productivo)**

NIVEL	RANGO	Salario Base Mensual	Salario Base Anual	Complemento Salarial Mensual	Complemento Salarial Anual	Salario Total Anual
Técnico N1 "..."	A	1.162,96 €	16.281,40 €	- €	- €	16.281,40 €
	B			25,40 €	355,55 €	16.636,95 €
	C			50,63 €	708,75 €	16.990,15 €
	D			90,07 €	1.260,92 €	17.542,32 €
Técnico N2 "..."	A	1.253,11 €	17.543,50 €	- €	- €	17.543,50 €
	B			39,44 €	552,17 €	18.095,67 €
	C			78,88 €	1.104,34 €	18.647,84 €
	D			165,67 €	2.319,35 €	19.862,84 €
Técnico N3 "..."	A	1.418,69 €	19.861,67 €	- €	- €	19.861,67 €
	B			86,79 €	1.215,01 €	21.076,67 €
	C			173,49 €	2.428,84 €	22.290,51 €
	D			333,10 €	4.663,42 €	24.525,08 €

Pluses y Otros	Importe	A percibir por	Grupos / Niveles aplicación
Plus Rotación	1,85 €	455 días	S/Convenio
Plus Sábado	59,28 €	Jornada efectiva ó parte proporcional	S/Convenio
Plus Domingo	59,28 €		
Plus Festivo	64,66 €		
Plus Turno Especial	100,00 €		
Hora Formación	8,08 €	S/Convenio	S/Convenio

Complementos	Importe	A percibir por	Grupos / Niveles aplicación
Complemento Ad personam	21,55 €	15 pagas	S/Convenio

Horas Extras	Importe	Calculo Valor	Grupos / Niveles aplicación
Hora Extra Diurna	Personal	200% Hora Ordinaria personal	S/Convenio
Hora Extra Nocturna	Personal	235% Hora Ordinaria personal	S/Convenio

AYUDA ESCOLAR	Importe	INCENTIVOS ANUALES	Año
Prescolar e infantil (0 a 6 a)	60,00 €	Absentismo Individual	900,00 €
Educación Primaria (6 a 11 a)	65,00 €	Inputs Calidad	50,00 €
Educación Secundaria (11 a 16 a)	114,23 €	Siniestralidad	50,00 €
Bachillerato o CF G Medio (16-18 a)	168,10 €	Total	1.000,00 €
CF Grado Superior (18 y más)	270,48 €		
Universidad	414,87 €		
Ayuda Desplazamiento	173,31 €		

## ANEXO II

## Tablas salariales 2012

## SERVICIOS CENTRALES

NIVEL	RANGO	Salario Base Mensual	Salario Base Anual	Complemento Salarial Mensual	Complemento Salarial Anual	Salario Total Anual
01	C	889,73 €	12.456,24 €	- €	- €	12.456,24 €
02	C	991,91 €	13.886,70 €	- €	- €	13.886,70 €
03	C	1.001,33 €	14.018,56 €	- €	- €	14.018,56 €
04	C	1.047,07 €	14.659,03 €	- €	- €	14.659,03 €
05	A	1.063,14 €	14.883,90 €	- €	- €	14.883,90 €
	B			15,89 €	222,52 €	15.106,42 €
	C			31,70 €	443,85 €	15.327,76 €
	D			45,92 €	642,82 €	15.526,73 €
06	A	1.109,14 €	15.527,90 €	- €	- €	15.527,90 €
	B			14,21 €	198,97 €	15.726,87 €
	C			28,42 €	397,94 €	15.925,84 €
	D			53,74 €	752,32 €	16.280,22 €
07	A	1.162,96 €	16.281,40 €	- €	- €	16.281,40 €
	B			25,40 €	355,55 €	16.636,95 €
	C			50,63 €	708,75 €	16.990,15 €
	D			90,07 €	1.260,92 €	17.542,32 €
08	A	1.253,11 €	17.543,50 €	- €	- €	17.543,50 €
	B			39,44 €	552,17 €	18.095,67 €
	C			78,88 €	1.104,34 €	18.647,84 €
	D			165,67 €	2.319,35 €	19.862,84 €
09	A	1.418,69 €	19.861,67 €	- €	- €	19.861,67 €
	B			86,79 €	1.215,01 €	21.076,67 €
	C			173,49 €	2.428,84 €	22.290,51 €
	D			333,10 €	4.663,42 €	24.525,08 €
10	A	1.666,98 €	23.337,78 €	- €	- €	23.337,78 €
	B			154,42 €	2.161,82 €	25.499,60 €
	C			308,91 €	4.324,76 €	27.662,54 €
	D			502,27 €	7.031,79 €	30.369,57 €
11	A	2.169,17 €	30.368,45 €	- €	- €	30.368,45 €
	B			193,52 €	2.709,27 €	33.077,72 €
	C			386,96 €	5.417,42 €	35.785,87 €
	D			642,53 €	8.995,45 €	39.363,89 €
12	A	2.811,79 €	39.365,01 €	- €	- €	39.365,01 €
	B			255,57 €	3.578,03 €	42.943,04 €
	C			511,15 €	7.156,05 €	46.521,07 €
	D			843,49 €	11.808,83 €	51.173,85 €
13	A	3.655,43 €	51.176,09 €	- €	- €	51.176,09 €
	B			332,26 €	4.651,66 €	55.827,74 €
	C			664,60 €	9.304,44 €	60.480,52 €
	D			1.139,20 €	15.948,87 €	67.124,95 €
14	A	4.794,67 €	67.125,35 €	- €	- €	67.125,35 €
	B			193,62 €	2.710,73 €	69.836,08 €
	C			387,25 €	5.421,47 €	72.546,81 €
	D			580,33 €	8.124,61 €	75.249,96 €

Complementos / Pluses	Importe	A percibir por	Aplicar a...
Complemento Ad Personam	323,28 €	14 pagas	S/Convenio
Plus Guardias	152,00 €	Jornada efectiva	S/Convenio

AYUDA ESCOLAR	Importe
Preescolar e infantil (0 a 6 a)	60,00 €
Educación Primaria (6 a 11 a)	65,00 €
Educación Secundaria (11 a 16 a)	114,23 €
Bachillerato o CF G Medio (16-18 a)	168,10 €
CF Grado Superior (18 y más)	270,48 €
Universidad	414,87 €
Ayuda Desplazamiento	173,31 €

**ANEXO III**

**Sistemas de Rotación, Turnos y Horarios**

**CENTRO PRODUCTIVO  
3º TURNO**

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
<b>A</b>	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	D	D
<b>B</b>	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D
<b>C</b>	N	N	N	N	N	D	D	N	N	N	N	N	D	D	N	N	N	N	N	D	D

**4º TURNO**

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
<b>A</b>	T	T	T	T	T	T	D	M	M	M	M	M	M	D	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D	D	D		
<b>B</b>	M	M	M	M	M	M	D	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D	D	D	D	D	T	T	T	T	T		
<b>C</b>	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D	D	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	M	M	M	N	M		
<b>D</b>	D	D	D	D	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	M	M	N	M	M	M	D	N	N	N	N	N		

**5º TURNO**

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

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	
<b>A</b>	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	D
<b>B</b>	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	
<b>C</b>	M	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	D	N	N	
<b>D</b>	D	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	
<b>E</b>	D	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	D	

Los horarios de entrada y salida de los turnos de mañana, tarde y noche serán:

Grupo Profesional MOD: Puesto Amasador.

Mañana: De 05.30 h a 13.30 h.

Tarde: De 13.30 h a 21.30 h.

Noche: De 21.30 h a 05.30 h.

Resto de puestos (excepto Sección Soporte):

Mañana: De 06.00 h a 14.00 h.

Tarde: De 14.00 h a 22.00 h.

Noche: De 22.00 h a 06.00 h.

Para cualquiera de los sistemas de rotación indicados anteriormente, los tiempos de descanso en jornada se establecen, orientativamente y sujeto a las incidencias que pudiesen acaecer, en:

Mañana: A partir de 8.30 h en adelante.

Tarde: A partir de 17.30 h en adelante.

Noche: A partir de 01.30 h en adelante.

Sección Soporte:

Los vigentes a fecha de firma, para cada uno de los departamentos.

Servicios centrales:

A la entrada en vigor del presente convenio, la jornada semanal estará distribuida en 8 horas 15 minutos de lunes a jueves y 6 horas los viernes, siendo los horarios de trabajo diarios:

– De lunes a jueves entrada flexible de 8:00 h. a 8:30 h., horario de comida flexible de 14:00 h. a 15:30 h. (respetando como mínimo una hora para comer) y salida flexible entre las 17:15 h. y 17:45 h.

– Viernes entrada flexible de 8:00 h a 8:30 h y salida flexible entre las 14:00 h. y 14:30 h.

Tanto para Centro Productivo como para Servicios Centrales, anualmente, se elaborarán según lo establecido en convenio, los calendarios de turnos y horarios de los mismos.

## ANEXO IV

### Vestuario laboral

Se anexa el vestuario definido para el 2012 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:

2 Pantalones azulina.

4 camisetas azulina, dos de ellas de manga larga y dos de manga corta (en aquellos puestos donde se permite su uso).

1 sudadera

2 cofias.

Grupo Profesional MOI:

Mantenimiento:

3 pantalones azul marino.

3 camisetas de manga corta y dos de manga larga.  
1 anorak cada dos años.  
1 forro polar.  
2 cofias azules.  
Tapacuellos y gorro.

Logística y MMPP:

2 Pantalones con reflectante.  
1 pantalón acolchado para invierno.  
2 camisetas de manga larga y dos de manga corta.  
1 sudadera polar con cremallera.  
1 anorak cada dos años.  
2 cofias.  
Tapacuellos y gorro.

CMP:

2 pantalones blancos.  
2 camisetas de manga corta y dos de manga larga.  
1 sudadera.  
2 cofias.

Encargados:

2 Pantalones granate.  
4 camisetas granate, dos de ellas de manga larga y dos de manga corta.  
1 sudadera.  
1 anorak cada dos años.  
2 cofias.

Oficinas:

1 bata blanca.  
2 cofias.



## GRUPO SIRO

### Plan de Igualdad

*Edición Diciembre 2008*

#### 0. Introducción

Desde nuestro nacimiento en 1991, nos hemos caracterizado por ser una compañía con un alto compromiso con la sociedad, situando nuestro punto de partida en el compromiso con nuestros colaboradores más directos, los empleados, lo que nos ha permitido hacer de Grupo Siro una de las primeras empresas alimentarias españolas.

En Grupo Siro somos conscientes del profundo cambio socio-demográfico que se ha producido en la sociedad española, cuyo elemento más destacado es la progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral.

Nos encontramos en un entorno que ha cambiado, pasando de la era industrial a la era del conocimiento, en la que nos movemos en un entorno de máxima competitividad, máxima exigencia y en el que las personas, su talento y su compromiso es lo que marca la diferencia de nuestra compañía respecto a otras.

Por ello, necesitamos herramientas que nos permitan atraer y retener el talento, de manera que contemos con los mejores profesionales, aumentemos con ellos nuestra competitividad y mejoremos nuestros resultados.

Con todo esto, nos encontramos con una excelente oportunidad, la Ley para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, de manera que convirtamos el mero cumplimiento legal en una creación de valor para Grupo Siro y por tanto, de ventaja competitiva.

Por todo ello, desde la dirección de Grupo Siro hemos elaborado un Plan de Igualdad dirigido a favorecer la incorporación, permanencia y desarrollo de las personas con el objetivo de lograr la igualdad de oportunidades y una participación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los niveles del Grupo, a través del cual esperamos mejorar en términos de productividad, competitividad y calidad de vida de nuestros colaboradores.

#### 1. Carta de Compromiso

A la atención de los colaboradores de Grupo Siro, grupos de interés y sociedad en general,

Como todos sabéis, Grupo Siro es una empresa joven, que nace en 1991, llegando a día de hoy a una posición de empresa líder del sector de la alimentación en España.

Desde sus comienzos Grupo Siro ha tenido claro que son sus colaboradores quienes hacen que este proyecto sea un modelo de referencia en su entorno social y empresarial. Por ello, ha tenido siempre entre sus valores corporativos el cuidado de las personas que lo componen como uno de los pilares sobre los que se construye el crecimiento de Grupo Siro.

Por ello, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra Política de Recursos Humanos.

En todos los ámbitos en que desarrollamos nuestra actividad: selección, promoción, política salarial, formación, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, ordenación del tiempo de trabajo, comunicación interna y externa y conciliación, aplicamos el principio de igualdad de oportunidades, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndolo por ésta: «La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un determinado sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo».

Estos principios se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supone mejorar, establecer sistemas de seguimiento con el fin de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en el Grupo Siro y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Un cordial saludo,

Director General  
Luis Ángel López Martín

## 2. Objetivos del Plan de Igualdad y ámbito de aplicación

Los objetivos del Plan de Igualdad desarrollado en Grupo Siro son los siguientes:

- Introducir la perspectiva de igualdad de oportunidades dentro de la política interna de la empresa, incorporando acciones positivas como práctica habitual en la gestión de Recursos Humanos.
- Provocar un proceso de reflexión sobre los prejuicios y estereotipos sexuales existentes y cambiar las actitudes que impiden o dificultan la integración de las mujeres al trabajo en igualdad de condiciones a los hombres.
- La introducción de prácticas de empleo que faciliten la integración de mujeres, especialmente, en aquellos puestos y ocupaciones en las que éstas no están representadas dentro de la empresa.
- Diversificar las ocupaciones realizadas tanto por las mujeres como por los hombres y lograr la presencia de ambos sexos en todos los niveles/categorías.
- Equilibrar las responsabilidades de mujeres y hombres en la empresa, así como conseguir una presencia igualitaria de ambos sexos en todos los niveles.
- Crear las condiciones en que las mujeres puedan demostrar sus capacidades, su talento y sus habilidades potenciales en el ámbito laboral.
- Adaptar el trabajo y ajustar los horarios, en la medida de lo posible, a las necesidades de mujeres y hombres de forma que permitan conciliar sus responsabilidades laborales, familiares y sociales.

El plan de igualdad de Grupo Siro se compone de:

- Valores, recogidos en el Manual de Excelencia.
- Conductas, que desarrollan una filosofía de trabajo y cultura de empresa alineadas con el Manual de Excelencia.
- Acciones de igualdad para conseguir los objetivos marcados, que eviten cualquier posible discriminación por razón de sexo, ya sea ésta directa (cuando se trata de forma desigual a una persona en base a uno de los motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico, como puede ser el sexo), o indirecta (cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a una persona de un sexo determinado en desventaja particular respecto a personas del otro sexo, salvo que se pueda justificar objetivamente con una finalidad legítima y con medios adecuados y necesarios).

Las acciones que se recogen en este Plan constituyen avances en la Igualdad de Oportunidades que se hará efectivo con el desarrollo de las mismas y con el mantenimiento del espíritu vivo del proyecto estableciéndolo como práctica habitual del Grupo Siro.

## 3. Valores recogidos en el Manual de Excelencia

El éxito de un proyecto empresarial depende fundamentalmente de las personas que forman parte del mismo, tanto de su calidad profesional como de su calidad personal.

Por todo ello, Grupo Siro considera indispensable una filosofía de trabajo en la que prime la importancia de las personas y el equilibrio de sus vidas personales y profesionales, criterio que quiere compartir con todos sus colaboradores.

Dicha filosofía de trabajo se materializa en valores, actitudes y conductas que deben ser conocidos, respetados y transmitidos por la totalidad de los colaboradores y deberán regir las relaciones internas y externas con cada uno de nuestros grupos de interés; los clientes, las personas, los proveedores, la sociedad y los accionistas.

Estos valores y conductas deben entenderse como una guía de patrones que han de presidir el comportamiento de todos los colaboradores de Grupo Siro, sin reemplazar su responsabilidad y buen criterio, los cuales en situación de desconocimiento, podrán consultar y buscar orientación en su superior jerárquico y en el Director de Recursos Humanos.

La filosofía de trabajo de los profesionales de Grupo Siro se basa en los siguientes valores fundamentales:

– Servicio al cliente:

Disponibilidad para analizar y satisfacer las necesidades de los clientes (internos y externos) ofreciéndoles los servicios y/o productos adecuados, y anticiparse a sus necesidades y demandas.

– Excelencia en la gestión:

Todas las actividades profesionales desarrolladas en Grupo Siro van dirigidas hacia la búsqueda de resultados y calidad en el trabajo. En Grupo Siro se valora a sus profesionales por su desempeño y cumplimiento de objetivos, asegurando márgenes de rentabilidad previstos, respetando plazos, gestionando eficientemente los recursos y atendiendo a la calidad, y no por su presencia física en el puesto de trabajo.

– Capacidad de iniciativa e innovación:

Desde la dirección de Grupo Siro se impulsa la promoción de acciones por cuenta propia de todos sus colaboradores, animándolos a detectar y aprovechar nuevas oportunidades de mejora, de manera que puedan aportar nuevas ideas, originales y de calidad, y soluciones que impulsen la mejora continua de la rentabilidad del negocio.

– Abiertos al cambio:

Todos los colaboradores de Grupo Siro desarrollan sus funciones con disponibilidad de adecuarse a los entornos o situaciones nuevas o cambiantes, aceptando nuevos puntos de vista cuando la situación del negocio así lo precise, cambiando las expectativas, esforzándose por adquirir las capacidades nuevas que permitan un mejor rendimiento y propiciando el cambio en el entorno.

– Trabajo en equipo:

Los colaboradores de Grupo Siro deben desarrollar actitudes favorables para pensar y trabajar de forma colectiva, colaborando tanto en su integración activa, como en la del resto de los compañeros, en los grupos de trabajo, aprovechando las sinergias y compartiendo responsabilidades y dirigiendo sus esfuerzos a la consecución de metas comunes.

– Compromiso con las personas y la sociedad:

El mayor y mejor activo del que dispone Grupo Siro para alcanzar el éxito de su proyecto empresarial son las personas que colaboran en el desarrollo del mismo. Es por ello que, la dirección de Grupo Siro quiere, de forma expresa, materializar el compromiso que siente hacia sus colaboradores y hacia la sociedad en general al incorporar como uno de sus valores más importantes el facilitar la conciliación de la vida personal y profesional de los mismos.

#### 4. Conductas generales de actuación

De acuerdo a los valores básicos en los que se fundamenta la filosofía de trabajo de Grupo Siro, y en especial, al *compromiso con las personas* que forman parte de nuestro proyecto empresarial, se identifican unas conductas generales de actuación que fortalezcan y garanticen dichos valores en la cultura de empresa:

1. Todos los colaboradores de Grupo Siro tienen derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el trabajo.

2. Los colaboradores de Grupo Siro tienen la obligación de impedir la difusión de comentarios, sobre cualquier persona que forme parte de la empresa, con contenidos denigrantes, en perjuicio de su reputación, imagen y prestigio profesional.

3. Se deberán impulsar conductas que faciliten al resto de los compañeros la igualdad de oportunidades, como por ejemplo:

– Ofrecer oportunidad de formación y desarrollo de todos los colaboradores en las distintos niveles profesionales a fin de lograr profesionales polivalentes y enriquecimiento tanto personal como laboral.

– Cumplimiento de la jornada laboral, salvo necesidad expresa del negocio.

– Comportarse profesionalmente con flexibilidad, entendiendo la misma en su doble sentido, tanto de la empresa hacia las necesidades del colaborador, como del colaborador hacia las necesidades del negocio.

4. Desde la dirección y extendiéndose a toda la organización, se debe fomentar la comunicación interna y relaciones entre los profesionales de Grupo Siro, de forma que se conozcan las problemáticas del personal, se de una respuesta a la situación planteada y se favorezca la implantación de soluciones adecuadas.

5. Cada uno de los profesionales de Grupo Siro, desde su responsabilidad individual, debe tener en consideración en todo momento la importancia de las personas en la organización, y transmitirlo en sus decisiones y actuaciones diarias.

6. «Tolerancia cero» a actuaciones que supongan acoso sexual, moral o por razón de sexo. Incluidas en el régimen sancionador del Grupo porque no cumplen las declaraciones de políticas corporativas del Grupo Siro.

#### 5. Medidas de Igualdad

A continuación se recoge el conjunto de medidas de igualdad de oportunidades que nos fijamos para los colaboradores de Grupo Siro:

##### I. Selección:

1) Equilibrar el número de mujeres y de hombres de las distintos niveles profesionales de la empresa por medio de un sistema de cuotas de acceso.

La empresa establece una cuota del 10 % para la contratación de mujeres en áreas y departamentos con menor presencia femenina.

2) Garantizar que la formación y experiencia adquirida en los requisitos de acceso a los puestos se corresponden con las funciones a desempeñar.

La empresa tiene definidas las Descripciones de puestos por categorías profesionales en las que se detalla:

La denominación del puesto, denominación del puesto/os que constituyen el equipo de trabajo, en su caso, que coordina, la dependencia funcional y jerárquica, las principales relaciones del puesto, el sustituto del ocupante, misión, funciones principales, responsabilidades, formación (mínima exigible, valorable y a recibir por el Grupo Siro), período de formación/adaptación, experiencia que debe aportar el candidato si fuese

externo, y firmado por las personas correspondientes: ocupante del puesto, superior inmediato, Dirección RRHH y Dirección de Negocio

Grupo Siro velará porque cada colaborador reúna los requisitos exigidos en la Descripción del puesto.

3) Eliminar de los impresos de solicitud y de las entrevistas de selección preguntas sobre la vida privada de los/as candidatos/as.

La empresa revisará el diseño de los formularios y solicitudes de empleo a los principios de Igualdad de Oportunidades.

Se eliminará de los cuestionarios de selección detalles personales tales como estado civil o número de hijos que no deben ser abordados puesto que son cuestiones irrelevantes a la hora de definir las capacidades de candidatos/as para desempeñar un puesto de trabajo.

4) Publicitar cada oferta de empleo como mínimo en tres medios distintos utilizando lenguaje no sexista.

La empresa prestará especial atención a que todas las ofertas que se publiquen, hagan referencia explícita a que el puesto sea para ambos sexos y sea al menos en tres medios distintos.

5) La Comisión de Seguimiento del Plan tendrá conocimiento de todos los procesos de selección que se lleven a cabo en la empresa.

Todos los procesos de selección que se lleven a cabo, se realizarán garantizando la transparencia del proceso e informando a la Comisión de Seguimiento del Plan antes de abrir el proceso.

6) Formar y sensibilizar al personal responsable de contratación de la empresa para favorecer la objetividad en criterios de selección.

Se desarrollarán sesiones de trabajo en grupo con aquellas personas implicadas moderadas por una experta/o en Igualdad de Oportunidades con el fin de reflexionar para adoptar medidas relacionadas con las prácticas de recursos humanos que favorezcan la Igualdad de Oportunidades en la empresa y por tanto, para conocer el potencial de las mujeres y cambiar actitudes y así eliminar prejuicios con respecto al rol de las mujeres.

## II. Promoción y ascenso:

1) La empresa hace público mediante Comunicados Internos en los tabloneros de anuncios y enlaces sindicales las posibilidades de promoción existentes, con criterios objetivos.

La empresa hará público a todos los colaboradores la Descripción del puesto objeto de promoción, y llevará un registro de promociones anuales que se lleven a cabo, especificando los criterios tenidos en cuenta para las promociones (evaluación del desempeño y cumplimiento de la DPT, fundamentalmente).

2) Asegurar que el proceso de selección cuente como mínimo con una prueba teórico-práctica sobre el puesto a desempeñar que complemente a la entrevista.

La empresa asegurará que las preguntas que se realizan en las entrevistas de trabajo se relacionan exclusivamente con los requerimientos de trabajo.

Los test y pruebas profesionales utilizados en selección de personal no analizarán habilidades y aptitudes que sobrevaloren a las personas de uno u otro sexo.

La prueba práctica será evaluada por técnicos especializados.

3) En todas las promociones, en igualdad de condiciones y méritos, se dará prioridad a las personas del sexo menos representado en el nivel profesional, al objeto de buscar el equilibrio del número de mujeres y hombres en todas los niveles de la empresa.

A la hora de realizar cualquier promoción, si se parte de iguales méritos y experiencia, la empresa dará prioridad a la persona del sexo menos representado de ese nivel profesional a fin de eliminar la segregación vertical.

4) Asegurar la promoción profesional de mujeres a puestos de mandos intermedios y dirección.

Diseño de programas de información y motivación para impulsar la movilidad de las colaboradoras, tanto vertical como horizontalmente, e incluirlas en la planificación de carreras.

Con la evaluación del desempeño de todos los colaboradores, tendremos identificadas a mujeres «promocionables» y las formaremos para que, cuando surja la necesidad, puedan optar a los puestos vacantes en situación de igualdad.

Especificaremos la existencia de vacantes abiertas a todas las personas con la cualificación necesaria, independientemente de su sexo o situación familiar.

5) Desvincular el criterio de antigüedad a las promociones.

Introducimos un sistema de evaluación del desempeño que evalúa las capacidades potenciales de los colaboradores/as que son susceptibles de promocionar, y cuando la vacante exista, tener cantera de personas que pueden cubrirla, debidamente formadas.

### III. Formación:

1) La empresa garantizará anualmente un plan de formación continua que asegure la participación equilibrada de hombres y mujeres mediante cuotas de participación.

La empresa, a través del área de formación, publicitará las acciones formativas que se vayan a llevar a cabo en la planta en el tablón de anuncios, así como mensajes que animen la participación de mujeres a través de sus mandos intermedios.

Introduciremos flexibilidad de criterios en el acceso a las acciones formativas que faciliten la movilidad funcional de los colaboradores/as (especialmente en aquellos niveles profesionales en los que las mujeres no se encuentren representadas).

2) La empresa solicita periódicamente información a colaboradores/as sobre necesidades formativas.

El Plan de Formación anual se aprueba en el mes de abril y está vigente hasta febrero del año siguiente.

Una vez recogidas las necesidades formativas recibidas del Director de Negocio, de los Mandos Intermedios de la planta y de los colaboradores/as, bien personalmente o a través del Comité de Seguimiento del Plan.

3) Formación dentro de la jornada laboral.

Las acciones formativas, como primera opción, se impartirán a los colaboradores/as dentro de la jornada laboral. No obstante, cuando esto no sea posible, la empresa arbitrará otras medidas.

Se ofrecerá facilidades para permitir el acceso de las mujeres a la formación mediante propuestas tales como cursos a distancia, formación en horario laboral, cursos on line, e-learning ...

4) La empresa ofrece acciones formativas a todos los niveles profesionales.

La empresa, dependiendo de las necesidades formativas de cada puesto de trabajo, formará a los colaboradores/as, dando cumplimiento al Plan de Formación definido y aprobado.

Contemplará, además de la formación corporativa que por razones estratégicas se imparta, formación de reciclaje profesional destinadas específicamente a las mujeres para facilitar su integración o desarrollo laboral tales como formación en nuevas tecnologías, técnicas o estrategias adaptadas a la evolución del sector o de su nivel profesional.

## 6. Gestión del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de VB1 de Grupo Siro será gestionado por las personas designadas del departamento de RRHH, que son la Jefa de Desarrollo de Personas, Soraya Simón y la Jefa RRHH Negocio Galletas, Cristina Alegret.

Estas personas son las encargadas de realizar todas las comunicaciones relacionadas en materia de igualdad, y de mantener informados a la totalidad de los colaboradores de la planta de cualquier modificación o actualización que se produzca en el Plan de Igualdad.

Se crea una Comisión de Seguimiento del Plan, que es un órgano paritario, integrado por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores/as.

Estará compuesto por mujeres y hombres, puesto que el Plan es de interés y beneficio de todos los colaboradores/as.

Lo integrarán personas con capacidad de decisión que realizarán aportaciones al mismo.

Se compondrá de 8 personas.

La Comisión de Seguimiento quedará conformada por:

- Director de Recursos Humanos.
- Jefa Desarrollo de Personas.
- Jefe RRHH Negocio Galletas.
- Encargado de producción de la planta de VB1/Técnico RRHH de VB1.
- Pendiente determinar (UGT).
- Pendiente determinar (UGT).
- Pendiente determinar (CCOO).
- Pendiente determinar (CGT).

Los objetivos de esta Comisión son:

- Crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todas las medidas que se adopten a lo largo del desarrollo de él, se lleven a cabo con el consenso de ambas partes.

- Velar por la consecución y el desarrollo del plan para que todas las medidas se desarrollen bajo criterios objetivos.

- Participar en los procesos de selección, promoción y formación, para revisar el desarrollo y la evaluación de los mismos.

- Difundir los resultados por medio de la aplicación del plan dentro y fuera de la empresa.

- Impulsar y supervisar los materiales utilizados en la implantación del plan.

- Asegurar que los resultados obtenidos durante la vigencia del plan sigan cumpliéndose una vez éste haya finalizado.

## 7. Grupo Siro un Compromiso Compartido

Si queremos que la Igualdad de Oportunidades de todos los colaboradores/as que formamos parte de Grupo Siro sea una realidad, y que la Igualdad se integre en nuestra cultura de empresa y filosofía de trabajo, no basta con disponer de este Plan impulsado desde la dirección, sino que será necesario la participación de todos, que sea un «compromiso compartido» por todas las personas que formamos Grupo Siro, reflejando así en nuestras conductas y formas de trabajar nuestro compromiso con la empresa y con

la igualdad de oportunidades de los que en ella participamos, impulsando su éxito empresarial.

Si quieres contribuir a la mejora de este plan con nuevas ideas puedes hacérselo llegar a través de los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan.

Te animamos a que participes, ¡Gracias por tu colaboración!