

Administración General del Estado

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

D. Evilio Morán Gómez, Director Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal en Palencia, hace saber:

Resultando imposible efectuar la presente notificación en el domicilio del interesado, y de conformidad con lo establecido en los arts. 59.5 y 61 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, según redacción dada por la Ley 4/99 de 13 de enero (BOE del 14 de enero), se procede a notificar la resolución de extinción de subsidio por desempleo y percepción indebida, con reclamación de cantidades, a **Dña. Danila Curean**, con NIE X-7.288.232-S.

De no estar conforme con este acuerdo, dispone de un plazo de **treinta días**, desde la fecha de publicación, para interponer ante este organismo la perceptiva reclamación previa a la vía jurisdiccional social, según lo dispuesto en el artículo 71 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995 de 7 de abril (BOE núm. 86, de 11 de abril).

Para el conocimiento íntegro del acto que se notifica, obra de manifiesto y a su disposición en la Sección de Prestaciones de la Dirección Provincial del SPEE de Palencia, sita en Avda. Simón Nieto 10-2^a planta.

Palencia, 16 de mayo de 2011. - El Director Provincial, Evilio Morán Gómez.

2037

MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y MEDIO RURAL Y MARINO

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL DUERO

Comisaría de Aguas

ANUNCIO - INFORMACIÓN PÚBLICA

D. Victoriano Fraile Mancebo, solicita de la Confederación Hidrográfica del Duero autorización para efectuar obras en zona de políglota del río Carrión a su paso por el término municipal de Velilla del Río Carrión (Palencia).

De acuerdo con la documentación presentada, se pretende la restauración medioambiental del canal de desagüe de 70 m x 7 m x 1,5 m de la antigua piscifactoría propiedad de D. Victoriano Fraile Mancebo, en la parcela 70.107 del polígono 512 del término municipal de Velilla del Río Carrión, mediante el relleno del hueco con materiales inertes y con capa superior de tierra, así como la instalación

de una tubería de PVC de 450 mm de diámetro para los posibles desagües y la construcción de 12 m de escollera en la ribera.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 78 y 105 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por R. D. 849/1986, de 11 de abril, a fin de que, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, puedan presentar reclamaciones los que se consideren afectados ante esta Confederación Hidrográfica del Duero, C/ Muro, 5, Valladolid, donde se halla de manifiesto el expediente de referencia.- OZP 6.944/10-PA.

Valladolid, 4 de mayo de 2011. - El Jefe de Área de Gestión del D.P.H., Rogelio Anta Otorel.

1874

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Referencia: Convenios Colectivos

Exp. 34100041012011

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa **Siro Aguilar, SLU** (Fabricación de Pan), (Código del Convenio núm. 34100041012011), que fue suscrito por la Representación Legal de la Empresa, de una parte, y por el Comité de Empresa, de otra, el día 04-03-2011, respectivamente, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/95, de 26 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de Mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden de 12.9.97 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

ACUERDA:

1. - **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.
2. - **Disponer** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

En Palencia, a nueve de mayo de dos mil once.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

SIRO AGUILAR S.L.U.**I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA****CAPITULO I:****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1. Obligatoriedad del Convenio**

El presente Convenio se concierta en el marco legislativo vigente sobre contratación colectiva entre la Empresa Siro Aguilar S.L.U. y la Representación Legal de los Trabajadores. La regulación contenida en este Convenio, consecuencia de la autonomía de la voluntad colectiva, será de preceptiva observancia en los ámbitos territorial, funcional, personal y temporal pactados.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación

Este Convenio afecta a todos los trabajadores/as de Siro Aguilar, S.L.U. del centro de trabajo que la Empresa tiene en Aguilar de Campoo (Palencia), Ctra Villallano s/n, con excepción del personal que realice funciones de dirección y mandos intermedios.

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

Artículo 3. Vigencia del Convenio

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

La denuncia del Convenio habrá de realizarse por escrito y con antelación mínima de 1 mes a la fecha de extinción del mismo. En todo caso, en el momento en que cualquiera de las partes denunciara el Convenio una vez finalizado el periodo de vigencia, en el plazo de un mes se constituirá la Comisión Negociadora del Nuevo Convenio.

Artículo 4. Compensación y Absorción.

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

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Este Convenio Colectivo forma un todo único e indivisible en sus aspectos económicos, por lo que la anulación total o parcial en cualquiera de estos conceptos conllevará la nulidad de la totalidad de los aspectos económicos y la necesidad de renegociarse todos estos en su conjunto.

Artículo 6. Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria estará compuesta por 3 representantes de las representaciones sindicales firmantes del Convenio de acuerdo con su representatividad y otros tantos representantes de la Dirección de la Empresa.

La función de la Comisión Paritaria será solucionar, de forma negociada, las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación de lo establecido en este Convenio.

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

Artículo 7. Normativa de aplicación subsidiaria

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

CAPITULO II: ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO**Artículo 8. Organización del trabajo**

En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa actuará conforme a las facultades y obligaciones que le otorga la normativa legal y reglamentaria de carácter general, quedando obligada a informar a los Representantes Legales de los Trabajadores de las innovaciones que pretenda implantar.

Artículo 9. Jornada laboral

La duración de la jornada en cómputo anual para cada año de vigencia del Convenio Colectivo será de:

2011	1.776 horas
2012	1.768 horas
2013	1.760 horas
2014	1.760 horas

Tendrán la consideración de laborables, todos los días del año.

El tiempo de trabajo se computa de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.

En jornadas diarias entre 6 y 8 horas, el trabajador/a tendrá derecho a un descanso retribuido y computable como tiempo de trabajo de 20 minutos.

En jornadas superiores a 8 horas, el trabajador tendrá derecho a un descanso retribuido y computable como tiempo de trabajo de 50 minutos, repartido en dos períodos durante la jornada.

La determinación de la jornada anual exigible a cada trabajador vendrá determinada por los siguientes criterios:

- a) personal indefinido
 - si adquirió la condición de indefinido en el año anterior, la jornada anual fijada en el presente artículo para cada uno de los años.
 - si adquiere la condición de indefinido durante el año en curso, el resultado de dividir la jornada anual del presente artículo entre 365 ó 366 según proceda, multiplicado por los días en alta en el año, tanto del contrato fijo, como del eventual precedente si existiese.
- b) personal eventual: las horas que figuren definidas para su grupo de rotación en el calendario laboral que cada año se fije, entre la fecha de su alta y la de su baja en la Empresa.

Artículo 10. Calendario laboral

La Empresa y el Comité de Empresa elaborarán cada año el Calendario Laboral y de vacaciones ajustándose al cómputo anual de horas pactado en este Convenio y será expuesto para conocimiento de todos los trabajadores/as antes del día 30 de noviembre del año anterior.

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.

Los trabajadores que así lo deseen, podrán solicitar la coincidencia o no en el mismo grupo de trabajo de los dos cónyuges o miembros de parejas de hecho. La solicitud deberán realizarla los dos miembros. La Empresa, podrá conceder o denegar dicha solicitud atendiendo a razones organizativas.

Artículo 11. Organización del trabajo a turnos

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

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

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

Los sistemas de turnos pactados son:

1. de lunes a domingo, con los descansos legalmente establecidos (sistema vigente a la firma del presente convenio).
2. de lunes a domingo, con un día de descanso fijo y otro rotatorio.
3. De lunes a viernes ó cinco días a la semana, ya sea a turnos rotativos, turno central partido o fijo de mañana, tarde o noche, con los descansos legalmente establecidos.

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

Las partes pactarán para los sistemas de turnos indicados, sistemas de rotación (mañana – tarde – noche), horarios o secuenciación de la entrada / salida (dentro de un mismo grupo de trabajo, el personal podrá tener diferentes horarios de entrada/salida en función de la secuenciación productiva de los procesos que desarrollen en el centro) distintos a los vigentes a la entrada en vigor del presente convenio.

Se podrá cambiar de un sistema de turno a otro de los pactados e indicados en el presente artículo, preavisoando por escrito con 30 días naturales de antelación a la fecha efectiva del cambio a todos los trabajadores/as implicados, y negociando con los RLT la forma de puesta en marcha de los nuevos turnos.

El sistema de turnos y rotación para las líneas en funcionamiento en el centro a la entrada en vigor del presente convenio se mantendrá en la situación actual, salvo que las partes acuerden su modificación, total o parcial sin perjuicio de los acuerdos que se alcancen cada año en materia de calendario laboral.

Artículo 12. Trabajo en Festivos Especiales

Los períodos comprendidos entre las 22 h de la víspera y las 22 h de los días 25 de diciembre, 1 de Enero y 24 de junio, aunque días laborables como el resto de los del año, no tendrán turno asignado dentro del calendario y sistema de rotación que se pacte.

Mientras se mantenga el sistema de turnos y rotación vigente a la firma del presente convenio se aplicarán los siguientes criterios.

- Cuando el festivo especial sea sábado, se considerará sujeto a turno especial desde las 22 h del viernes a las 18 h del sábado.
 - Cuando el festivo especial sea domingo, se considerará sujeto a turno especial desde las 18 h del sábado a las 18 h del domingo.
 - Cuando el festivo especial sea lunes, se considerará sujeto a turno especial desde las 18 h del domingo a las 22 h del lunes.
- A fin de que, ante situaciones de contingencia, fuese necesario iniciar o finalizar la producción dentro las horas indicadas como sin turno, para garantizar el servicio al cliente, la Empresa podrá convocar a Turno Especial a los equipos mínimos necesarios para llevar a cabo las tareas asignadas con el siguiente criterio:

1. lista de personal voluntario, primero del turno al que le hubiese tocado trabajar de haberse aplicado el sistema de rotación, segundo, resto de voluntarios.
2. en caso de que posiciones del Turno Especial convocado no fuesen cubiertas con trabajadores voluntarios con autonomía y desempeño eficiente y eficaz de los procesos necesarios, se convocaría con carácter obligatorio, a trabajadores de entre el resto de la plantilla con el criterio de:
 - a) personal del turno al que le hubiese tocado trabajar de haberse aplicado el sistema de rotación.
 - b) personal que en la jornada anterior hubiese prestado servicios en la franja horaria del Turno Especial convocado.
 - c) Personal que en la jornada posterior, vaya a prestar servicios en la franja horario del Turno Especial convocado.
 - d) Personal en días sin turno asignado.

La convocatoria de cualquier trabajador se realizará siempre con respeto a los descansos legalmente establecidos y preaviso con una antelación mínima de 36 horas al inicio del turno especial a los trabajadores afectados y a los RLT. La retribución fijada para este personal por su asistencia a Turno Especial será la indicada en el artículo correspondiente.

Artículo 13. Vacaciones

El personal con una antigüedad mínima de un año en la Empresa tiene derecho a un periodo anual de vacaciones retribuidas de treinta días naturales y de veintidós laborables para el personal de Departamentos de Soporte.

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

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

Las vacaciones se disfrutarán:

- Para el personal incluido en cualquier grupo de trabajo sujeto a sistemas de rotación, en los períodos fijados en el calendario anual.
- Para el personal no sujeto a sistema de rotación (departamentos Soporte), los trabajadores lo acordarán, como máximo antes de 28 de febrero de cada año, con su superior jerárquico, no pudiendo coincidir más de dos personas del mismo departamento en las mismas fechas.

Podrán disfrutar en un periodo continuado de 30 días naturales de vacaciones aquellos trabajadores cuyas familias (padres, hijos ó cónyuge) residan fuera del territorio nacional. El trabajador deberá solicitarlo antes de febrero del año en que se pretendan disfrutar y se concederán siguiente el criterio de antigüedad en la petición y el puesto que ocupen, no pudiendo coincidir dos trabajadores del Grupo de Trabajo para el mismo periodo solicitado. Deberán aportar justificante del desplazamiento a realizar.

En el supuesto de que un trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal por cualquier contingencia ó Maternidad, con anterioridad al inicio del disfrute de días de vacaciones fijados en el calendario y sistema de rotación anual y dicha Incapacidad Temporal persista a la fecha de inicio del periodo asignado de vacaciones, los días de vacaciones fijados que se solapen con la situación de Incapacidad Temporal se tratarán conforme a la doctrina que sobre esta materia dictamine el Tribunal Supremo o cualquier otra instancia judicial de carácter superior a éste, nacional o supranacional.

CAPITULO III: GRUPOS PROFESIONALES Y CLASIFICACIÓN

Artículo 14. Grupos profesionales

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

- a) Producción (Mano de Obra Directa, en adelante MOD): Engloba todo el personal encargado de ejecutar procesos definidos para la elaboración de los productos que se fabriquen en la planta en cada momento, así como del orden y limpieza y mantenimiento básico de los equipos de trabajo ó áreas productivas.

Los procesos definidos dentro de este Grupo Profesional son:

- Amasado
- Formado
- Horneado
- Maquinista
- Robot
- Envoltura (gestión procesos)

De dichos procesos, se derivan labores básicas de planta o de soporte a los mismos.

En el proceso de Maquinista, se diferenciará entre el desempeño autónomo, eficiente y eficaz de todos los procesos y equipos de una línea o de la totalidad de los equipos de envasado, considerándose en este último caso, dos procesos a efectos de su nivelación profesional.

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

b) Apoyo Producción (Mano de Obra Indirecta, en adelante MOI): engloba a todo el personal encargado de ejecutar tareas definidas en la planta y no directamente adscritos a la elaboración de los productos que se fabriquen en la misma. Dentro del grupo profesional de Apoyo Producción, se definen las siguientes secciones:

- 1) Sección Mantenimiento. Personal dedicado a las tareas de prevención, mantenimiento y reparación de todo tipo de maquinaria e instalaciones existentes en la planta.
- 2) Sección Almacén MMPP y Producto Terminado: personal dedicado a las tareas de carga, descarga, coordinación de las entradas de materias primas y salidas de producto terminado de la fábrica y abastecimiento a producción.
- 3) Sección Soporte: personal dedicado a los procesos de gestión integral de Calidad (Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales), Administración, Recepción, Recursos Humanos, Aprovisionador, Higiene u otros que, con carácter de estructura de planta, puedan crearse.

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

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

En caso de que el personal ejecute tareas de un proceso con carácter ocasional tendrá un tratamiento específico reflejado en el presente convenio. No corresponderá dicha retribución cuando el desempeño se enmarque en un acuerdo formativo y de promoción según el sistema vigente en la Empresa ó se realice entre niveles equivalentes.

Artículo 15. Puestos y procesos de los Grupos Profesionales.

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Sección Mantenimiento:

Técnico MTO N4

Técnico MTO N3

Técnico MTO N2

Técnico MTO N1

b) Sección Almacén MMPP y Producto Terminado.

Técnico AMP N6

Técnico AMP N5

Técnico AMP N4

Técnico AMP N3

Técnico AMP N2

Técnico AMP N1

c) Sección Soporte

Técnico "xxx" N1

Técnico "xxx" N2

Técnico "xxx" N3

(*) donde "xxx" corresponde al identificador del departamento ó sección al que pertenezca, "CAL" Calidad, "ADM" Administración-Recepción, "RRHH" Recursos Humanos, etc.

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

Se entiende como autonomía y desempeño eficiente y eficaz de un proceso, además de los conocimientos técnicos de cada proceso, el dominio y manejo autónomo de todos los equipos industriales vinculados al proceso reconocido instalados en la planta o que puedan instalarse.

Artículo 16. Descripción de Puestos de Trabajo.

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

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

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

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

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

Artículo 17. Promoción y Desempeño Temporal de Procesos.

Se distingue en el presente artículo entre el sistema de formación y promoción para la adquisición de procesos, la regulación del desempeño ocasional de los mismos cuando no los tenga reconocidos el trabajador en su nivel y la progresión profesional de nuevas incorporaciones.

a) Sistema de formación y promoción

El objeto del sistema es garantizar el dominio y desempeño excelente de procesos definidos en el presente convenio ó de nueva creación y que la Empresa estime como necesarios, de trabajadores/as que posean los conocimientos y habilidades técnicas y nivel de desempeño requeridos, que permitan su desarrollo y progreso profesional en el sistema de niveles definido.

En procesos de selección ó promoción, la primera opción será siempre que sean trabajadores/as de la Empresa, para lo que se dará prevalencia a la promoción interna, pública o por designación directa de la Empresa (para los puestos entendidos de libre designación ó de especial confianza).

La Empresa formalizará con el candidato seleccionado para la cobertura de la vacante, un acuerdo formativo y de promoción de doce meses de duración con el objeto de alcanzar un nivel excelente de desempeño del proceso que pretende adquirir.

Durante los primeros seis meses, el trabajador/a desempeñará las funciones y tareas del proceso al que opta sin que le sea exigible la responsabilidad del mismo. La retribución durante este período será la de su puesto de origen.

Durante los segundos seis meses, el trabajador/a desempeñará temporalmente el puesto y proceso al que opta, siéndole completamente exigibles tanto los niveles de conocimiento y desempeño como las responsabilidades. La retribución será la correspondiente al nivel que desempeña temporalmente por el total de procesos que tenga reconocidos, incluido el que desempeña temporalmente.

Durante el período de formación y promoción, el trabajador/a será evaluado por sus superiores jerárquicos según el sistema de evaluación vigente en cada momento y determinará la consolidación o no, de la promoción.

b) Desempeño ocasional de procesos.

Los trabajadores en los que concurren las circunstancias de tiempo de permanencia en la Empresa superior a 12 meses y ostenten nivel Técnico N1 o superior, cualquiera que sea su Grupo Profesional, y desempeñen ocasional e interinamente, un proceso distinto a aquellos que tenga reconocidos, percibirán el "Plus de Desempeño Proceso Adicional" por jornada efectiva de desempeño en base al criterio:

$$\frac{(\text{S.Base día} \times 425 \text{ del "nivel +1 proceso"}) - (\text{S.Base día} \times 425)}{\text{Promedio de jornadas laborales del calendario anual}} = \text{valor plus jornada}$$

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

c) Nuevas incorporaciones.

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

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

Artículo 18. Nueva denominación de puestos.

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

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

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

CAPÍTULO IV: RETRIBUCIONES**Artículo 19. Homogeneización de conceptos salariales**

A fin de homogeneizar los conceptos retributivos preexistentes al presente convenio en la Empresa y garantizando siempre el salario bruto anual de la categoría que ostentase por razón de su anterior clasificación profesional por los conceptos de Salario Base, Plus Convenio, Plus Asistencia, Complemento de Puesto (si así lo percibiese) y Pagas Extras, se aplicará el siguiente criterio:

Sumatorio de SBAG:	Sumatorio de nuevo salario:
Salario Base	Salario Base
Plus Convenio	= Pagas Extras
Plus Asistencia	Complemento Personal (*)
Pagas Extras	
Complemento Personal (*)	
(*) si así lo tuviese reconocido el trabajador.	

Artículo 20. Conceptos Salariales

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

- a) Salario Base
- b) Pagas Extras
- c) Complemento Personal (si así se tiene reconocido)

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

- razón del trabajo realizado.
- incentivos fijados en el presente convenio.

Artículo 21. Salario Base Diario

Es la retribución que corresponde a cada uno de los Grupos Profesionales establecidos en el presente convenio.

Artículo 22. Pagas Extras

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

La paga extraordinaria de Verano se devengará del 1 de Enero al 30 de junio.

Su abono se efectuará el 15 de julio.

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

Su abono se efectuará en la tercera semana de diciembre

El valor de cada una de las pagas extras se establece en 30 días de Salario Base y Complemento Personal (si procede), a efectos informativos, se indica en el anexo I

Por acuerdo expreso entre representación legal de los trabajadores/as y Empresa podrá acordarse el prorrata mensual de las citadas pagas, no pudiéndose llegar en esta materia a acuerdos individuales sino colectivos que tendrán, como mínimo, vigencia anual.

Artículo 23. Complemento Personal

El citado complemento tendrá un valor reconocido a título individual a cada trabajador/a en función de la aplicación que le resulte del artículo 18.

El valor anual reconocido se dividirá por 425 días y se devengará por día natural.

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

Artículo 24. Plus Sábado, Domingo y Festivo

En función del sistema de turnos vigente para cada grupo profesional ó grupo de trabajo, el trabajador/a que preste sus servicios en sábado, domingo ó en alguna de las 14 jornadas reconocidos como Festivos en el calendario laboral vigente y que

no coincida con las jornadas sujetas a Turno Especial, tendrá derecho a percibir una compensación adicional por jornada o parte proporcional de trabajo efectivo según se trate de sábado, domingo o de festivo.

La cuantía de los citados Plus Sábado, Domingo y Festivo será común a todos los puestos del presente convenio y para toda la vigencia del convenio en las cuantías indicadas a continuación:

Plus Sábado	40
Plus Domingo	50
Plus Festivo	70

Artículo 25. Nocturnidad

No procederá retribución por dicho concepto al estar incluida ésta en el valor del salario base. A efectos informativos, la fórmula aplicada para su cálculo e inclusión en el Salario Base diario del Anexo I ha sido:

Salario Base Día partida x (25% Nocturnidad x 1/3 jornada anual) + Salario Base Día partida = Salario Base Día Anexo I.

Artículo 26. Plus desempeño Procesos Adicionales.

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

En el supuesto de que el desempeño temporal sea de un Técnico N6 de MOD, AMP ó Técnico MTO N4, el cálculo se hará sobre la diferencia entre el nivel del sustituto y el del sustituido con la misma fórmula que la indicada en el artículo de referencia.

En el supuesto de que el desempeño temporal sea de un Jefe de Turno de Producción, Mando Intermedio, por parte de un Técnico N6 de MOD, el cálculo se hará sobre la diferencia entre el salario anual del nivel 10 A de las Tablas de Estructura, correspondiente al Jefe de Turno, y el salario anual del Técnico N6 MOD, dividido por las jornadas anuales promedio del calendario vigente.

Artículo 27. Horas Extraordinarias

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

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

Artículo 28. Turno Especial

Se percibirá el presente plus por la prestación efectiva de trabajo en alguno de los turnos afectados por el artículo 12.

Los importes por dicha prestación, para toda la vigencia del convenio, serán:

- por trabajo efectivo igual ó inferior a 8 horas, 200 .
- Por trabajo efectivo superior a 8 horas, 300 .

Artículo 29. Incentivos Anuales

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

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

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

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

% Absentismo Trimestral	% Consecución Incentivo
2,5% ó inferior	100%
entre 2,51% y 3%	50%
Entre 3,01% - 4%	25%

El devengo será por trimestres naturales y abono en la nómina del mes siguiente a la del cierre trimestral.

El absentismo trimestral mide las ausencias del trabajador/a en relación con su jornada de trabajo teórica de ese trimestre.

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

1. Vacaciones
2. Horas sindicales.
3. Situaciones de Maternidad y Lactancia, Permiso de Paternidad, Prestación por Riesgo durante el embarazo.
4. Apartados a), b) c) y h) de Licencias retribuidas.
5. Elecciones sindicales y legislativas.
6. Incapacidades Temporales derivadas de Contingencia Profesional.
7. Horas de fuerza mayor.
8. Descanso compensado.
9. Cambios de turnos entre trabajadores.

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 2011, 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 menor Objetivo IS año n = 100%

IS Real año n mayor Objetivo IS año n pero menor IS Real año n-1: 50%

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

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

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

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

Incentivo	2011	2012	2013	2014
Abs. Individual	500	560	620	680
Calidad	200	215	230	245
I Siniestralidad	75	75	75	75
Total	775	850	925	1.000

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

Consecución % Absentismo Colectivo Planta	% Δ (*)
Del 5% al 4,50%	0,10%
Del 4,49% al 4,00%	0,10%
Del 3,99% al 3,50%	0,10%
Inferior o igual al 3,49%	0,20%
Mantener inferior o igual al 3,49%	0,05% adicional

(*) Porcentajes acumulables

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

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

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.

Artículo 30. Incrementos anuales.

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

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

Año 2011 Tablas salariales del Anexo I.

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

a) Incremento fijo

2012	1,5%
2013	1,0%
2014	1,0%

b) Consecución objetivo OEE:

Para el año 2012

Consecución OEE Objetivo Anual Planta	% Δ (*)
De 0% a 50%	0,25%
De 51% a 90%	0,35%
De 91% a 100%	0,50%

(*) Porcentajes no acumulables

Para el año 2013 y 2014

Consecución OEE Objetivo Anual Planta	% Δ (*)
De 0% a 50%	0,50%
De 51% a 90%	0,75%
De 91% a 100%	1,00%

(*) Porcentajes no acumulables

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

Las actualizaciones salariales se efectuarán de la siguiente manera:

ACTUALIZACION TABLAS		
Cuándo	Qué	
TS 2011	Tablas Anexo I	
TS 2012	Enero 2012	Aplicación Enero 2012. TS 2011 incrementadas en: a) 1,5% Fijo b) % consecución OEE 2011
TS 2013	Enero 2013	Aplicación Enero 2013. TS 2012 incrementadas en: a) 1% Fijo b) % consecución OEE 2012
TS 2014	Enero 2014	Aplicación Enero 2014. TS 2013 incrementadas en: a) 1% Fijo b) % consecución OEE 2013

CAPÍTULO V: BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 33. Seguro Colectivo de Vida

La Empresa tendrá concertado un seguro colectivo de vida que cubra los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez absoluta e invalidez total cuyo objetivo será resarcir al trabajador por tal circunstancia. Percibirá la cantidad equivalente a una anualidad, calculada conforme al salario base, complemento de nivel y complemento personal si así lo tuviese reconocido el trabajador/a en la fecha del hecho causante.

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

Artículo 34. Licencias y Permisos Retribuidos.

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

- a) 15 días naturales por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho.
- b) 4 días naturales por nacimiento o adopción de cada hijo/a contados desde el día del hecho causante.
- c) 3 días naturales por fallecimiento ó enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización, de primer grado (padres, hijos del trabajador ó del cónyuge) y segundo grado (hermanos, abuelos nietos del trabajador ó del cónyuge), ampliable a 2 días más si existiera desplazamiento fuera de la provincia.
- d) 2 días naturales por fallecimiento ó enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización de tercer grado del trabajador o de su cónyuge.
- e) 1 día natural por traslado de domicilio habitual.
- f) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público (por ejemplo: sufragio universal o miembro de mesa electoral).
- g) Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los permisos necesarios para que puedan concurrir a exámenes en la jornada de celebración de éstos, siempre que los estudios correspondientes se cursen con regularidad para la obtención de un título académico ó profesional oficial así reconocido por el Ministerio de Educación.

La duración de estos permisos será por el tiempo indispensable para la realización del examen. Los trabajadores del turno de noche podrán disponer de permiso en las dos últimas horas de su jornada en el día del examen.

También cabe la posibilidad, de disponer de un máximo de 10 días anuales para la realización de todos los exámenes del año. Cada justificante de examen dará derecho a un permiso máximo de 2 días. El trabajador podrá elegir previamente entre una opción o la otra. En el caso de optar por la segunda opción, deberá preavisar por escrito con al menos una semana de antelación. El derecho al disfrute de este permiso se tiene que ejercer en los días previos al examen.

h) 1 día de Asuntos Propios, deberá solicitarse con 7 días naturales de antelación y la Empresa los concederá en orden de petición y sin que puedan coincidir en el disfrute, más de 2 personas de un mismo grupo de trabajo y grupo profesional en la misma jornada y turno.

i) El tiempo indispensable, el que sea y justificado, para visita médica, sea del propio trabajador o actúe éste como acompañante de padres, hijos o cónyuge, en servicios públicos o privados de salud, tanto de medicina general como consulta especializada. Si un trabajador estuviera trabajando de noche, podrá salir 2 horas antes de su puesto de trabajo y 4 horas si se tuviera que realizar un análisis de sangre. Si la asistencia es en Palencia ciudad o a una distancia superior a 45 km, salvo Cervera y Reinosa, sería 1 día cuando la hora de la visita médica coincide con su jornada de trabajo. En caso de coincidencia de familiares, sólo podrá solicitarlo uno de los familiares.

Deberán comunicarse con al menos 7 días naturales de antelación, al departamento de RRHH, salvo en el caso de visita médica de Urgencias donde deberá informarse por teléfono a la Empresa a la mayor brevedad posible.

El trabajador deberá justificar, dentro de las tres jornadas laborales inmediatamente posteriores al disfrute de la licencia retribuida, aportando al Departamento de RRHH el documento acreditativo de la visita que ha comunicado previamente, emitido por el centro médico, público ó privado, donde se ha realizado la visita médica. En el justificante de visita médica emitido por el centro médico, deberá figurar la población donde está ubicado el centro, el nombre del colaborador y fecha de visita, y si éste no fuese el paciente, deberá indicar el citado documento el nombre del colaborador y su condición de "acompañante".

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

Las licencias, retribuidas reguladas en el presente artículo y siguiente, en caso de coincidir varias de ellas, la que tenga mayor duración, o en todo caso igual, absorberá a la otra, y sólo se concederán en las fechas en que acontezcan los hechos que las motivan (el cómputo se inicia el día del hecho causante) y se disfrutarán en los días inmediatos siguientes al acontecimiento causante, salvo en los casos de enfermedad grave u hospitalización de parientes, en los cuales se podrá utilizar el permiso mientras se mantenga y acredite la situación que da lugar al mismo y adicionalmente, los dos días inmediatamente posteriores al fin de la misma. En consecuencia, de producirse durante el disfrute de las vacaciones, fiestas o durante la suspensión del contrato, no se efectuará ningún tipo de compensación posterior.

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

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

Artículo 35. Licencias no retribuidas

Se establecen adicionalmente las siguientes licencias no retribuidas:

- a) En caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho inscrita, el cónyuge o pareja supérstite con hijos menores de edad tendrá derecho a una excedencia de dos meses, con reserva del puesto de trabajo, que se hará efectivo a la finalización del permiso retribuido establecido al efecto en el artículo anterior ó de los días adicionales de vacaciones si el trabajador/a ha optado por dicha fórmula del artículo anterior.
- b) Los trabajadores/as con más de 2 años de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a disfrutar de una excedencia de 3 a 12 meses con reserva del puesto de trabajo, por cuidado de pariente enfermo hasta el segundo grado que no realice actividad retribuida y necesite asistencia para realizar los actos mas esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.
- c) Los trabajadores podrán disponer de 1 día con carácter de licencia no retribuida y no recuperable, por motivos personales, que deberá ser preavisado con al menos 7 días naturales de antelación, y sin que puedan coincidir en el disfrute, más de 2 personas de un mismo grupo de trabajo en la misma jornada y turno.

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

Artículo 36. Maternidad, paternidad, lactancia y guarda legal

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

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

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

En casos de partos prematuros y en aquellos que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión del contrato regulado en el 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 a reducir entre un octavo y la mitad de la jornada, con disminución salarial proporcional, quienes tengan a su cargo a algún menor de 8 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida.

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

El periodo de excedencia por nacimiento de hijo regulado en el actual artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores comenzará a computarse a partir del día siguiente a la finalización del periodo de baja por maternidad y podrá ampliarse hasta los diez años de edad del menor.

Artículo 37. Ayudas Escolares

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

Adicionalmente, se establece una Ayuda por Desplazamiento en el caso de que los estudios se realicen 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/a por cuenta ajena para los hijos mayores de 16 años.
3. Libro de familia ó acreditación de guardia y custodia legal (en caso de que lo sean del cónyuge o pareja de hecha), de los hijos de los cuales solicita la ayuda el trabajador/a.
4. Para la Ayuda por Desplazamiento, adicionalmente a los anterior, el certificado de empadronamiento de los hijos de los cuales solicita la ayuda el trabajador/a.

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

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

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

Artículo 38. Formación.

La Empresa informará a los RLT del Plan de Formación Anual y de las acciones formativas previstas contenidas en el mismo. La Empresa, procurará la coincidencia de la realización de las acciones formativas con los horarios de trabajo, o en su defecto, con la menor incidencia posible en los días sin turno asignado según el calendario laboral.

En el calendario anual se fijará, anualmente, una reserva de horas de formación comprendidas dentro de la jornada anual, que podrán ampliarse con la reducción de turnos de ajuste de calendario que pudiesen corresponder a cada trabajador, a fin de tratar que la totalidad de las horas de formación previstas para cada trabajador entren dentro de su jornada anual exigible.

Si no fuese suficiente para cubrir la impartición de la formación planificada para cada trabajador la reserva citada y los turnos de ajuste de calendario previstos, el tratamiento que se le daría al exceso sobre la jornada anual exigible, en caso de producirse, sería:

- Cuando el exceso se produzca por horas formativas dedicadas a realización de cursos de Prevención de Riesgos, serían retribuidas como Horas de Formación A a valor equivalente al de la hora extra que correspondiese a cada trabajador y la asistencia sería obligatoria.
- Cuando el exceso se produzca por horas formativas dedicadas a otras materias, presenciales, e-learning o distancia, como Horas Formativas B a valor de 8 /hora y la asistencia sería voluntaria.

Las Horas de Formación A ó B, se retribuirán según correspondan, si al cierre del mes en que se ha realizado la acción formativa, las horas reales computables como trabajadas hasta esa fecha, más las horas planificadas hasta fin de año para cada trabajador, superasen la jornada anual exigible y no quedase saldo en la reserva de formación que cada año se fije en la elaboración del calendario anual ni turnos de ajuste de calendario pendientes de realizar para cada trabajador.

La Empresa comunicará a los RLT y a los trabajadores afectados, las acciones formativas a las que sea convocado con un preaviso de al menos 15 días naturales.

Artículo 39. Complemento por Incapacidad Temporal.

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

Contingencia	Prestaciones (*)	Complemento
Accidente Trabajo ó Enfermedad Profesional	1er día: 100% BRD 2º día - ... 75% BRD	2º día - ... 25% BRD
Enfermedad Común ó Acte No Laboral	1er - 3er día 0% BRD	1er - 3er día 65% BRD
	4º a 20º día 60% BRD	9º - 20º 40% BRD
	21º día 75% BRD	21º - ... 25% BRD
Enfermedad Común ó Accte No Laboral con hospitalización superior a 72 horas	Ídem Enfermedad Común	Complemento hasta el 100% en los % que correspondan, desde primer día hospitalización hasta alta médica

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

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

b) En el caso de Incapacidad Temporal derivada Enfermedad Común o Accidente No Laboral, se aplicarán los complementos indicados en la tabla, siempre que el absentismo por enfermedad común haya sido, en el año anterior, inferior al 3,50%. De este modo, si en el año en curso, se produjese una Incapacidad Temporal, procedería aplicar el complemento si en el año anterior, el resultado de la fórmula:

Horas Absentismo de E. Común

Horas Planificadas

fuese inferior al 3,50%.

Se computarán como Horas Planificadas el total de horas teóricas según el sistema de control de presencia de todo el personal sujeto a convenio durante el año anterior.

Se computarán como Horas de Absentismo por Enfermedad Común, las horas así registradas como tales en el sistema de control de presencia de todo el personal sujeto a convenio durante el año anterior.

Durante el año 2011, serán de aplicación el 100% de los complementos indicados en el presente apartado para la Incapacidades Temporales iniciadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, para los años siguientes, será de aplicación lo dispuesto sobre el cumplimiento del porcentaje citado.

c) En el caso de Incapacidad Temporal derivada Enfermedad Común o Accidente No Laboral con hospitalización (ingreso por un tiempo superior a 72 horas), el trabajador/a percibirá el mismo complemento que el fijado para las Incapacidades Temporales por Enfermedad Común indicados, desde la fecha de ingreso hospitalario hasta el alta médica del proceso de Incapacidad Temporal. No será de aplicación en este tipo de Incapacidades Temporales, la limitación de porcentaje de absentismo indicada en el punto anterior.

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

CAPÍTULO VI: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 40. Prevención de Riesgos Laborales.

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

La acción preventiva estará fundamentada en los siguientes puntos:

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

Artículo 41. Comité de Seguridad y Salud.

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

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

Artículo 42. Vigilancia de la salud.

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

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

CAPÍTULO VII: GARANTIAS SINDICALES

Artículo 43. Derechos de los Representantes Legales de los Trabajadores/as

La Dirección de la Empresa respetará en cada momento lo que pueda disponer la legislación sobre competencias y atribuciones de las Centrales Sindicales, la constitución de Secciones Sindicales y el nombramiento de Delegados Sindicales. Las Secciones Sindicales constituidas y que tengan al menos el 10% del total de representantes de los trabajadores/as elegidos en las Elecciones Sindicales celebradas en la Empresa, tendrán derecho a compartir el Local del Comité de Empresa. Se establece que, superando la cantidad de 150 trabajadores 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 que gozará del mismo crédito horario y en los mismos términos que los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 44. Medios

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.

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

Artículo 45. Crédito Horario

Cada miembro del Comité de Empresa tendrá derecho a un crédito horario retribuido equivalente a 20 horas mensuales. Cada Sección Sindical podrá administrar este crédito horario mediante su disposición en una bolsa anual de horas. Es necesario, para el buen funcionamiento de la empresa, un preaviso de al menos 36 h a efectos de planificar adecuadamente la actividad productiva.

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

Artículo 46. Cuota Sindical.

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

CAPÍTULO VIII: REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 47.- Principios de ordenación

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinan en el presente convenio y las que se establezcan en disposiciones legales aplicables, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

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

Las faltas se tipificarán en Leves, Graves y Muy Graves.

Artículo 48. Comunicación a los RLT.

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

Artículo 49. Faltas Leves.

Se considerarán como faltas leves:

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

Artículo 50. Faltas Graves.

Se considerarán como faltas graves:

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

Artículo 51. Faltas Muy Graves.

Se considerarán como faltas muy graves:

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

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

Artículo 52. Sanciones

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

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

Artículo 53. Prescripción de las faltas.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera: Protocolo de Acoso en cualquiera de sus formas.

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

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

Disposición Adicional Segunda: Plan de Fomento de Estabilidad Laboral

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

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

Disposición Adicional Tercera: Respeto al Principio de Igualdad y Diversidad

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

La empresa y el comité de empresa se comprometen a la elaboración de un Plan de Igualdad durante la vigencia del presente convenio, con el objetivo de garantizar, además del cumplimiento de la legislación vigente, que todos los trabajadores/as tengan garantizado los principios y derechos que la ley contiene.

Disposición Adicional Cuarta: Compromiso con el Medio Ambiente

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

Por ello, los trabajadores/as, a través del comité de empresa, podrán solicitar y obtener la información de carácter medioambiental que sea de interés general.

ANEXO I: Tablas Salariales 2011 Siro Aguilar S.A.

SALARIOS POR CATEGORIAS	Salario Base Diario	Salario Base Anual	Salario TOTAL	Valor Unitario P.Extra	Plus Desempeño Proceso Adicional
	x 425				Valor respecto nivel siguiente
G Profesional Producción MOD					
Técnico MOD N1	38,36 €	16.304,92 €	16.304,92 €	1.150,94 €	5,69 €
Técnico MOD N2	41,03 €	17.437,49 €	17.437,49 €	1.230,88 €	2,97 €
Técnico MOD N3	42,42 €	18.027,64 €	18.027,64 €	1.272,54 €	3,14 €
Técnico MOD N4	43,89 €	18.652,50 €	18.652,50 €	1.316,65 €	3,14 €
Técnico MOD N5	45,36 €	19.277,37 €	19.277,37 €	1.360,76 €	14,50 €
Técnico MOD N6	52,15 €	22.163,38 €	22.163,38 €	1.564,47 €	
G Profesional MOI					
<u>Sección MANTENIMIENTO</u>					
Técnico MTO N1	44,45 €	18.891,17 €	18.891,17 €	1.333,49 €	5,54 €
Técnico MTO N2	47,04 €	19.993,36 €	19.993,36 €	1.411,30 €	15,87 €
Técnico MTO N3	54,48 €	23.152,39 €	23.152,39 €	1.634,29 €	11,84 €
Técnico MTO N4	60,02 €	25.508,65 €	25.508,65 €	1.800,61 €	
<u>Sección Almacén MMPP - P Terminado</u>					
Técnico AMP N1	38,36 €	16.304,92 €	16.304,92 €	1.150,94 €	5,69 €
Técnico AMP N2	41,03 €	17.437,49 €	17.437,49 €	1.230,88 €	2,97 €
Técnico AMP N3	42,42 €	18.027,64 €	18.027,64 €	1.272,54 €	3,14 €
Técnico AMP N4	43,89 €	18.652,50 €	18.652,50 €	1.316,65 €	3,14 €
Técnico AMP N5	45,36 €	19.277,37 €	19.277,37 €	1.360,76 €	14,50 €
Técnico AMP N6	52,15 €	22.163,38 €	22.163,38 €	1.564,47 €	
<u>Sección Soporte</u>					
Técnico XXX N1	1.145,77 €	16.040,79 €	16.040,79 €	1.145,77 €	
Técnico XXX N2	1.234,59 €	17.284,23 €	17.284,23 €	1.234,59 €	
Técnico XXX N3	1.397,72 €	19.568,14 €	19.568,14 €	1.397,72 €	
SALARIOS POR CATEGORIAS					
<u>HE Lunes - Viernes</u>					
G Profesional Producción MOD	HE Lunes - Viernes	HE Sábado	HE Domingo	HE Festivo	HE Avería
Técnico MOD N1	13,77 €	18,77 €	20,02 €	22,52 €	
Técnico MOD N2	14,73 €	19,73 €	20,98 €	23,48 €	
Técnico MOD N3	15,23 €	20,23 €	21,48 €	23,98 €	
Técnico MOD N4	15,75 €	20,75 €	22,00 €	24,50 €	
Técnico MOD N5	16,28 €	21,28 €	22,53 €	25,03 €	
Técnico MOD N6	18,72 €	23,72 €	24,97 €	27,47 €	
G Profesional MOI					
<u>Sección MANTENIMIENTO</u>					
Técnico MTO N1	15,96 €	20,96 €	22,32 €	24,44 €	16,87 €
Técnico MTO N2	16,89 €	21,89 €	23,25 €	25,37 €	17,84 €
Técnico MTO N3	19,55 €	24,55 €	25,92 €	28,04 €	20,63 €
Técnico MTO N4	21,54 €	26,54 €	27,91 €	30,03 €	22,69 €
<u>Sección Almacén MMPP - P Terminado</u>					
Técnico AMP N1	13,77 €	18,77 €	20,02 €	22,52 €	
Técnico AMP N2	14,73 €	19,73 €	20,98 €	23,48 €	
Técnico AMP N3	15,23 €	20,23 €	21,48 €	23,98 €	
Técnico AMP N4	15,75 €	20,75 €	22,00 €	24,50 €	
Técnico AMP N5	16,28 €	21,28 €	22,53 €	25,03 €	
Técnico AMP N6	18,72 €	23,72 €	24,97 €	27,47 €	
PLUSES					
Importe	A percibir por			Grupos / Niveles aplicación	
Plus Sábado	40,00 €	Jornada efectiva ó parte proporcional			Todos
Plus Domingo	50,00 €				
Plus Festivo	70,00 €				
AYUDA ESCOLAR					
Importe	INCENTIVOS ANUALES			Año	Trimestre
Preescolar e infantil (0 a 6 a)	80,00 €	Absentismo Individual			500,00 €
Educación Primaria (6 a 11 a)	80,00 €	Calidad			200,00 €
Educación Secundaria (11 a 16 a)	120,00 €	PRL			75,00 €
Bachillerato o CF G Medio (16-18 a)	175,00 €				775,00 €
CF Grado Superior (18 y más)	275,00 €				
Universidad	400,00 €				
Ayuda Desplazamiento	150,00 €				