

**JUNTA DE ANDALUCÍA**  
**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y CONOCIMIENTO**  
**CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO**  
**DELEGACIÓN TERRITORIAL DE MÁLAGA**  
**SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL**

*Convenio o acuerdo:* II Convenio Colectivo Siro Antequera, S. L.  
*Expediente:* 29/01/0272/2015.  
*Fecha:* 12/01/2016.  
*Asunto:* Resolución de inscripción y publicación.  
*Código:* 29100021012011.

Visto el texto del acuerdo de fecha 8 de octubre de 2015 de la comisión negociadora y visto el texto del convenio colectivo de empresa del II Convenio Colectivo Siro Antequera, Sociedad Limitada, con expediente REGCON número 29/01/0272/2015 y código de acuerdo 29100021012011, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE número 143, de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo acuerda:

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

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.  
 La Delegada Territorial, María Francisca Montiel Torres.

**SIRO ANTEQUERA, SOCIEDAD LIMITADA**  
**II CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA**

CAPÍTULO I

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. *Obligatoriedad del convenio***

El presente convenio se concierta en el marco legislativo vigente sobre contratación colectiva entre la empresa Siro Antequera, Sociedad Limitada, y la Sección Sindical del Sindicato Independiente de Trabajadores de Alimentación y Comercio, que suponen la mayoría de la representación legal 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 la sociedad Siro Antequera, Sociedad Limitada, con independencia de la modalidad contractual que tenga.

El personal de Sección Soporte (MOI) y los mandos intermedios contratados por Siro Antequera, Sociedad Limitada, se regirán por el contenido normativo del presente convenio pero su salario base, pagas extras, retribución variable (objetivos anuales) y complementos salariales serán los de aplicación al personal de Estructura de Grupo Siro en el centro de Venta de Baños 5 (Servicios Centrales); se adjuntan en el Anexo I las tablas salariales de aplicación. El convenio colectivo viene a sustituir expresamente la regulación contenida en convenios colectivos anteriores, fuese cual fuese su origen y ámbito, así como los pactos o acuerdos aplicables en la Empresa a personas concretas, sin perjuicio de mantener las condiciones más beneficiosas de los mismos.

**Artículo 3. *Vigencia del convenio***

Este convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2015 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2019 de manera automática y sin necesidad de denuncia. En el plazo de un mes desde la finalización de la vigencia se constituirá la comisión negociadora del nuevo convenio.

**Artículo 4. *Compensación y absorción***

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

**Artículo 5. *Vinculación a la totalidad***

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

**Artículo 6. *Comisión paritaria***

La comisión paritaria estará compuesta por 3 representantes de las representaciones sindicales firmantes del convenio de acuerdo con su representatividad y otros tantos representantes de la dirección de la empresa.

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

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

**Artículo 7. *Normativa de aplicación subsidiaria***

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

CAPÍTULO II

**Organización del tiempo de trabajo**

**Artículo 8. *Organización del trabajo***

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

**Artículo 9. *Jornada laboral***

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

**Artículo 10. *Calendario laboral***

La empresa y el comité de empresa elaborarán cada año el calendario laboral y de vacaciones ajustándose al cómputo anual de horas pactado en este convenio y será expuesto para conocimiento de todo el personal antes del día 31 de diciembre del año anterior.

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

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

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

Los días 24 y 31 de diciembre la jornada laboral finalizará a las 14:00 horas, como máximo, para todo el personal de planta (excluidos los servicios de portería) y los días 25 de diciembre y 1 de enero se iniciará secuenciadamente a partir de las 20:00 horas, a la hora que tengan su entrada habitual las personas del turno de noche que corresponda.

#### Artículo 11. *Organización del trabajo a turnos*

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

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

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

Los sistemas de trabajo pactados son:

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

Se establecen los siguientes sistemas de turnos y rotación, como vigentes o posibles:

- De lunes a domingo, con descanso semanal, en dos días, uno de ellos fijo y el otro rotativo (sistema vigente).
- De lunes a domingo, con dos días de descanso semanal consecutivos rotativos o fijos.
- De lunes a viernes o cinco días a la semana, ya sea a turnos rotativos, fijos o turno central partido, con los descansos legalmente establecidos.
- De lunes a domingo con el sistema de descansos rotatorios (vigente Servicios Generales).

La rotación de del personal será de noche, mañana y tarde en dicha secuencia u otra distinta, previo acuerdo con el comité.

Se podrá cambiar de un sistema de turno a otro de los pactados e indicados en el presente artículo, informando a la RLT de las causas del cambio y preavisando por escrito con 15 días naturales de antelación a la fecha efectiva del cambio a todos el personal implicado.

Los festivos locales, autonómicos o nacionales, o las jornadas que como alternativa a los mismos pudiesen fijarse, tendrán tratamiento económico específico para el personal que preste sus servicios en dichas jornadas, con el límite de 14 días anuales con la consideración de festivo.

#### Artículo 12. *Trabajo en días sin turno asignado*

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

A fin de que, ante situaciones de contingencia, fuese necesario iniciar o finalizar la producción a partir de las 14:00 horas, dentro las horas indicadas como sin turno, para garantizar el servicio al cliente, la empresa podrá convocar a turno especial, por una duración máxima de 4 horas, a los equipos mínimos necesarios para llevar a cabo las tareas asignadas con el siguiente criterio:

1. Lista de personal voluntario.
2. En caso de que posiciones del turno especial convocado no fuesen cubiertas con personal voluntario con autonomía y desempeño eficiente y eficaz de los procesos necesarios, se convocaría con carácter obligatorio, a personal de entre el resto de la plantilla con el criterio de:

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

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

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

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

#### Artículo 13. *Vacaciones*

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

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

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

Las vacaciones se disfrutarán:

- Para el personal incluido en cualquier grupo de trabajo sujeto a sistemas de rotación, en los periodos fijados en el calendario anual, debiendo quedar realizada la planificación de vacaciones anuales, como máximo, el 28 de febrero de cada año.
- Para el personal no sujeto a sistema de rotación, anualmente, coincidiendo con la elaboración del calendario anual o calendarios de vacaciones, se fijarán los turnos de vacaciones y la secuencia de elección, no pudiendo coincidir para un mismo periodo, más de dos personas del mismo grupo de trabajo o que desarrollen en él, el mismo proceso.

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

No obstante, la persona podrá solicitar su disfrute:

- a) En dos periodos, de los que uno será, obligatoriamente, de 21 días naturales ininterrumpidos en el periodo indicado, y el resto, de una sola vez, en otro periodo del año.
- b) En un único periodo de 30 días naturales, fuera del periodo indicado.

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

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

### CAPÍTULO III

#### Grupos profesionales y clasificación

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

El personal incluido dentro del presente convenio se distribuye en los siguientes grupos profesionales:

- a) Producción (mano de obra directa, en adelante MOD): Personal dedicado a los diferentes procesos de elaboración de los productos que se fabrican en la planta.

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

Los procesos definidos dentro de este grupo profesional son:

- Amasado.
- Formado (formado-división-boleado).
- Horneado.
- Maquinista.

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

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

- b) Apoyo producción (mano de obra indirecta, en adelante MOI): engloba a todo el personal encargado de ejecutar tareas definidas en la planta y no directamente adscritos a la elaboración de los productos que se fabriquen en la misma.

Dentro del grupo profesional de mano de obra indirecta, 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 y procesos de recepción y almacenaje de materias primas y envases y embalajes y recepción, almacenamiento, preparación y carga de producto de terminado.
- 3) Sección higiene: Personal dedicado a los procesos de higiene y limpieza de los equipos e instalaciones de la planta.
- 4) Sección Servicios Generales: Personal dedicado a los procesos de portería y servicios generales comunes a la planta.
- 5) Sección Soporte: Personal dedicado a los procesos de Gestión Integral de Calidad (Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales), Administración, Recepción, Recursos Humanos, Aprovisionador u otros que, con carácter de estructura de planta, puedan crearse.

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

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

#### Artículo 15. *Puestos y procesos de los grupos profesionales*

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

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

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

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

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

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

Puesto TÉCNICO MOD N1: personal que realiza labores complementarias de soporte al resto de procesos y tareas propias de los mismos, sin exigencia de responsabilidad.

Puesto TÉCNICO MOD N0: personal que realiza labores básicas y auxiliares en la sección de envolturas y empaquetado, como medio de aprendizaje y progreso profesional, sin exigencia de responsabilidad.

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

a) Sección Mantenimiento:

Técnico MTO N5  
Técnico MTO N4  
Técnico MTO N3  
Técnico MTO N2  
Técnico MTO N1

b) Sección Almacén MMPP y Producto Terminado.

Técnico AMP N3  
Técnico AMP N2  
Técnico AMP N1

c) Sección Higiene

Técnico HIG N3  
Técnico HIG N2  
Técnico HIG N1

d) Sección Servicios Generales

Técnico SSGG N1

e) Sección de Soporte:

Técnico “xxx” N3  
Técnico “xxx” N2  
Técnico “xxx” N1

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

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

#### Artículo 16. *Descripción de puestos de trabajo*

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

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

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

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

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

#### Artículo 17. *Nueva denominación de puestos*

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 18. 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 salarial (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 19. Salario base**

Es la retribución que corresponde a cada uno de los niveles, grupos profesionales o secciones dentro de estos, establecidos en el presente convenio y cuyo importe figura en el Anexo I.

**Artículo 20. Pagas extras**

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

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

Su abono se efectuará el 15 de julio.

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

Su abono se efectuará en la tercera semana de diciembre

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

**Artículo 21. Complemento salarial**

El citado complemento tendrá un valor reconocido a título individual a cada persona.

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

El presente complemento salarial tendrá la consideración de compensable y no absorbible.

**Artículo 22. Plus festivo**

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

**Artículo 23. Nocturnidad**

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

**Artículo 24. Plus desempeño procesos adicionales**

El personal en el que concurren las circunstancias de tiempo de permanencia en la empresa superior a 6 meses y ostenten nivel Técnico NI 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:

$$\frac{(\text{S.BASE DÍA X 485 DEL "NIVEL +1 PROCESO"}) - (\text{S.BASE DÍA X 485})}{\text{PROMEDIO DE JORNADAS LABORALES DEL CALENDARIO ANUAL}} = \text{VALOR PLUS JORNADA}$$

**Artículo 25. Anticipos**

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

**Artículo 26. Complemento ad personam – complemento de antigüedad**

Se percibirá en este concepto, las cantidades a las que las personas tuviesen derecho en virtud del Anexo II del presente convenio bajo la antigua denominación de CPC Complemento Personal Compensatorio.

Se utilizará el concepto “Ad personam” cuando el antiguo “CPC Complemento Personal Compensatorio” haya alcanzado el tope máximo de cálculo previsto en el Anexo II y el concepto “Complemento Antigüedad” cuando no se haya alcanzado el citado tope.

**Artículo 27. Horas extraordinarias**

Se abonarán y computarán como horas extraordinarias en el mes correspondiente, las que se realicen como prolongación de la jornada diaria pactada en calendario o aquellas que realicen las personas en periodos sin turno asignado cuando sean convocados expresamente a prestar sus servicios, sin que se trate de turnos de ajuste de calendario, cambios de turno o recuperación de jornada.

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

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

Las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso a razón de una hora y media por cada hora trabajada o económicamente según las cantidades recogidas en el Anexo I a elección de la persona, para lo que el trabajador 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 de la persona 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. Trabajos especiales**

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

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

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

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

**Artículo 29. Incentivos anuales**

Todo el personal dado de alta en Siro Antequera, Sociedad Limitada, tiene derecho a una retribución variable en los términos descritos en el presente artículo, excepto el personal expresamente excluido en el artículo 2 del presente convenio.

En enero de cada año de vigencia se fijarán los objetivos para cada uno de los conceptos de calidad y siniestralidad.

Para la percepción de los incentivos del presente artículo deberán darse, además del cumplimiento de los criterios fijados en cada uno, los requisitos de hallarse de alta en el momento fijado para el abono de cada uno de ellos según corresponda y haberlo estado en todo el periodo fijado para su devengo, en caso de no haberlo estado, lo percibirán de forma proporcional.

Se informará periódicamente de los resultados y evolución de los incentivos en las reuniones cuatrimestrales con la RLT.

a) *Porcentaje de absentismo* que a título individual, tenga la persona.

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

Criterio: absentismo individual inferior al 3,00% para 2015 y al 2,75% para los siguientes años de vigencia, de la jornada anual pactada o parte proporcional que le fuese de aplicación, cuyos datos se obtendrán del sistema automático de control de presencia.

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

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

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

1. Vacaciones.
2. Horas sindicales.
3. Situaciones de maternidad y lactancia, permiso de paternidad, prestación por riesgo durante el embarazo.
4. Licencias retribuidas del artículo 34 a), b) y c).
5. Elecciones sindicales y legislativas.
6. Incapacidades Temporales derivadas de Contingencias Profesionales.
7. Asuntos propios.

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

Criterio: El objetivo es la reducción de inputs de calidad respecto al año anterior, para lo que cada año se fija una cantidad-objetivo de reducción sobre cuya consecución, se pondera el abono conforme a la tabla siguiente

% REDUCCIÓN REAL DIVIDIDO OBJETIVO ANUAL REDUCCIÓN	% CONSECUCIÓN INCENTIVO
REDUCCIÓN HASTA 20%	0%
REDUCCIÓN ENTRE 20,01% - 50%	25%
REDUCCIÓN ENTRE 50,01% - 80%	50%
REDUCCIÓN ENTRE 80,01% - 100%	75%
REDUCCIÓN > 100%	100%

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:  
2015 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.

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	2015	2016	2017	2018	2019
ABS. INDIVIDUAL	800 €	850 €	850 €	850 €	850 €
CALIDAD	100 €	100 €	100 €	100 €	100 €
I SINIESTRALIDAD	100 €	100 €	100 €	100 €	100 €
TOTAL	1.000 €	1.050 €	1.050 €	1.050 €	1.050 €

**Artículo 30. Incrementos anuales**

Se establecen los siguientes criterios de incremento salarial anual aplicables a todos los conceptos económicos del presente convenio, salvo para los que ya viene establecido un valor fijado para cada año de vigencia (incentivos) o sean excluidos expresamente de sujetos incrementos anuales.

Incremento fijo:

T. salarial 2015: 0,50 %, en Anexo I

T. salarial 2016: 0,75 %, en Anexo I

T. salarial 2017: 1,25 %

T. salarial 2018: 1,50 %

T. salarial 2019: 1,75 %

Las actualizaciones salariales se efectuarán del siguiente modo:

	ACTUALIZACIÓN TABLAS	
	CUÁNDO	QUÉ
T. SALARIAL 2015	FIRMA CONVENIO (EFECTOS 1 ENE 2015)	TABLAS ANEXO I
T. SALARIAL 2016	ENERO 2016	TABLAS ANEXO I
T. SALARIAL 2017	ENERO 2017	Δ % FIJO DEL 1,25%, SOBRE TS ANEXO I
T. SALARIAL 2018	ENERO 2018	Δ % FIJO DEL 1,50%, SOBRE TS 2017
T. SALARIAL 2019	ENERO 2019	Δ % FIJO DEL 1,75%, SOBRE TS 2018

**CAPÍTULO V**

**Beneficios sociales**

**Artículo 31. Seguro colectivo de vida**

La Empresa tendrá concertado un seguro colectivo que cubra los siguientes riesgos que puedan afectar al personal:

- a) Invalidez permanente total para el trabajo habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez así reconocida por el organismo competente, las personas afectadas percibirán una cuantía equivalente a una anualidad, calculada conforme al salario base, complemento de nivel y complemento salarial si así lo tuviese reconocido la persona en el momento del hecho causante.
- b) Muerte, las personas designadas por el trabajador o trabajadora, o en su defecto, los herederos legales, percibirán una cuantía equivalente a una anualidad, calculada conforme al salario base, complemento de nivel y complemento salarial si así lo tuviese reconocido la persona en el momento del hecho causante.

El abono de las cuantías indicadas para los supuestos de invalidez Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, con independencia de la contingencia de la que deriven, se abonarán a partir del reconocimiento de dichas situaciones por el organismo competente aún no teniendo el carácter de extintivo de la relación laboral; en el supuesto de revisión de dicho reconocimiento y de obligación de reincorporación de la persona a la empresa, esta deberá reingresar las cuantías percibidas a la empresa.

#### Artículo 32. *Jubilación parcial y contratos de relevo*

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

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

#### Artículo 33. *Licencias y permisos retribuidos*

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

- a) 15 días naturales por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho.
- b) 2 días naturales por nacimiento o adopción de cada hijo/a contados desde el día del hecho causante.
- c) 2 días naturales por fallecimiento o enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización, de primer grado (padres, hijos de la persona o del cónyuge) y segundo grado (hermanos, abuelos, nietos de la persona o del cónyuge), ampliable a 2 días más si existiera desplazamiento fuera de la provincia.
- d) 1 día natural por intervención quirúrgica ambulatoria sin hospitalización de familiares de primer grado (padres, hijos de la persona o del cónyuge). En el caso de que sean empleados de la empresa más de una persona con alguno de los grados de parentesco indicados, sólo le corresponderá el disfrute del permiso a uno de ellos, a elección de estos.
- e) Las trabajadoras embarazadas, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y clases de preparación al parto.
- f) 1 día natural por traslado de domicilio habitual.
- g) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- h) El personal 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. El personal del turno de noche podrán disponer de permiso en las dos últimas horas de su jornada en el día del examen.
- i) 2 días de asuntos propios para aquel personal que lleven 1 año de antigüedad a la fecha de solicitud.

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

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

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

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

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

#### Artículo 34. *Licencias no retribuidas*

Se establecen adicionalmente las siguientes licencias no retribuidas:

- a) En caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho inscrita, el cónyuge o pareja superviviente con hijos menores de edad tendrá derecho a una excedencia de dos meses, con reserva del puesto de trabajo, que se hará efectivo a la finalización del permiso retribuido establecido al efecto en el artículo anterior.
- b) El personal con más de 2 años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de una excedencia de 3 a 12 meses con reserva del puesto de trabajo, por cuidado de pariente enfermo hasta el segundo grado que no realice actividad retribuida y necesite asistencia para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.
- c) El personal con más de 1 año de antigüedad en la empresa podrán acogerse a una única licencia no retribuida anual de 1 a 4 semanas continuadas, que no interfiera con el sistema de vacaciones del centro. La solicitud de dicha licencia deberá realizarse antes del 31 de enero de cada año con indicación de las fechas ciertas de disfrute. La minoración salarial que conlleve se aplicará prorrateadamente durante el resto del periodo del año a fin de minimizar tanto el impacto económico como de cotización. No podrán coincidir para un mismo periodo más del 1% de la plantilla.

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

#### Artículo 35. *Excedencias voluntarias*

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

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

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

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

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

### 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 la persona optase por el disfrute de este permiso deberá comunicarlo a la empresa con siete días de antelación a la finalización del periodo de baja por maternidad o adopción. En el supuesto de no hubiesen transcurrido las 16 o 18 semanas según proceda, desde la fecha del parto hasta el momento del alta por maternidad, se calcularán las horas de acumulación de lactancia desde la fecha de alta hasta los nueve meses desde el parto dando lugar a días adicionales a los quince indicados en el párrafo anterior.

En el supuesto de que la persona 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 o la parte proporcional que corresponda.

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

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

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

En materia de cuidados de menores afectados por cáncer u otras enfermedades graves, se estará a lo dispuesto en el RD 1148/2011 u otra legislación aplicable sobre dicha situación protegida.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los artículos 37.4 y 37.5 del ET corresponderá a la persona, dentro de su jornada ordinaria, no obstante, de conformidad con lo previsto en el artículo 37.6 del ET se establecen los siguientes criterios, para las nuevas solicitudes, que no para las modificaciones de las vigentes a fecha de firma del presente convenio:

- 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.
- La concreción horaria se ajustará al sistema de rotación de turnos que le sea de aplicación a la persona.
- Si la solicitud de concreción horaria de la persona, supusiese la coincidencia horaria de más del 20% de personal en los que concurren 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 pueda limitar el ejercicio simultáneo de este derecho.

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 y a la formación*

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

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

- Certificado de matriculación en el centro escolar.
- Acreditación de no figurar como trabajador por cuenta ajena para los hijos mayores de 16 años.
- 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 la persona.
- Para la ayuda por desplazamiento, adicionalmente a los anteriores, el certificado de empadronamiento de los hijos de los cuales solicita la ayuda la persona.

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 la persona acredite la formalización de la matrícula correspondiente, o, de cumplir los requisitos, en el primer de alta posterior.

Devengarán este derecho el personal que al inicio del curso escolar lleven, al menos, seis meses de alta en la empresa o vayan a estarlo en ese ejercicio, en función de su contrato.

### Artículo 38. *Complemento por incapacidad temporal*

Se establecen los siguientes complementos para las situaciones de incapacidad temporal:

CONTINGENCIA	PRESTACIONES (*)	COMPLEMENTO
ACCIDENTE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL	1 <sup>ER</sup> DÍA: 100% BRD 2. <sup>º</sup> DÍA - 75% BRD	2. <sup>º</sup> DÍA - ... 25% BRD
ENFERMEDAD COMÚN Ó ACTE NO LABORAL (PRIMER PROCESO EN EL AÑO NATURAL)	1 <sup>ER</sup> - 3 <sup>ER</sup> DÍA 0% BRD	1 <sup>ER</sup> - 3 <sup>ER</sup> DÍA 80% BRD
	4. <sup>º</sup> A 15. <sup>º</sup> DÍA 60% BRD	4. <sup>º</sup> A 15. <sup>º</sup> DÍA 20% BRD
	16. <sup>º</sup> A 20. <sup>º</sup> DÍA 60% BRD	16. <sup>º</sup> A 20. <sup>º</sup> DÍA 30% BRD
	21. <sup>º</sup> DÍA 75% BRD	21. <sup>º</sup> - ... 15% BRD
ENFERMEDAD COMÚN O ACCTE. NO LABORAL CON HOSPITALIZACIÓN SUPERIOR A 24 HORAS Y/O INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS.	ÍDEM ENFERMEDAD COMÚN	COMPLEMENTO HASTA EL 100% EN LOS % QUE CORRESPONDAN, DESDE PRIMER DÍA HOSPITALIZACIÓN HASTA ALTA MÉDICA

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

a) En el caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, el personal 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 de 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 4%. 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:

$$\frac{\text{Horas Absentismo de E. Común}}{\text{Horas Planificadas}} \times 100$$

fuese inferior al objetivo fijado para cada año.

Para el año 2015, se mantendrá el complemento vigente a la firma del presente convenio, aplicándose el presente método de cálculo para las IT iniciadas en 2016, 2017, 2018 y 2019 sobre la consecución del porcentaje objetivo fijado para 2015, 2016, 2017 y 2018 respectivamente.

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 con excepción del personal excluido del artículo 2 (personal sujeto a tablas salariales de Estructura de Grupo Siro en el centro de venta de baños 5 (Servicios Centrales).

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 con excepción del personal excluido del artículo 2 (personal sujeto a tablas salariales de Estructura de Grupo Siro en el centro de Venta de Baños 5 (Servicios Centrales).

c) En el caso de incapacidad temporal derivada enfermedad común o accidente no laboral con hospitalización (ingreso por un tiempo superior a 24 horas) y/o intervención quirúrgica sin ingreso hospitalario, la persona percibirá el mismo complemento que el fijado para las incapacidades temporales por enfermedad común indicados, desde la fecha de ingreso hospitalario hasta el alta médica del proceso de incapacidad temporal. No será de aplicación en este tipo de incapacidades temporales, la limitación del primer proceso del año natural indicado en el punto anterior.

No procederá complemento, al ya tener reconocidas una prestación del 100% de la base reguladora diaria, los supuestos de maternidad y prestación por riesgo durante el embarazo.

## CAPÍTULO VI

### Seguridad y salud en el trabajo

#### Artículo 39. *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:

- Los riesgos para la salud del personal se prevendrán evitando su generación con la eliminación del hecho riesgo en sí mismo inicialmente identificado.
- 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.
- Cuando haya incorporaciones de personal procedente de empresas de trabajo temporal, la dirección informará a los RLT de los puestos que ocupen este personal.

- 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.
- 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.
- 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 40. *Comité de Seguridad y Salud*

El Comité de Seguridad y Salud, órgano colegiado y paritario compuesto por representantes de los trabajadores y trabajadoras 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 las personas.

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

#### Artículo 41. *Vigilancia de la salud*

La empresa garantizará a las personas 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 de las personas.

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

En el caso de aptos con restricciones, se realizará un seguimiento de la evolución de la persona que permita la adecuación de sus tareas a las restricciones detectadas, facilitando su recuperación.

#### Artículo 42. *Vestuario*

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

## CAPÍTULO VII

### Garantías sindicales

#### Artículo 43. *Derechos del Comité de Empresa*

El comité de empresa dispondrá de los siguientes derechos:

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

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

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

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

- c) El comité podrá convocar las asambleas necesarias al año, debiendo, estas, ser comunicadas a la dirección con 48 horas de antelación. Las asambleas se realizarán dentro de los locales de la empresa y fuera de las horas de trabajo, responsabilizándose el organismo convocante de los daños que pudieran ocasionar a las cosas.
- d) A consecuencia del trabajo continuado y la dificultad de reunir a la misma hora a todo el personal, se concede el derecho de realizar cuatro horas de asamblea al año dentro de la jornada de trabajo, preavisando con 72 horas de antelación. La empresa se compromete a informar trimestralmente al comité de empresa, sobre las materias que establece el artículo 64, del Estatuto de los Trabajadores. La dirección entregará al comité la documentación de la información recibida.

#### Artículo 44. *Medios del comité de empresa*

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

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

#### Artículo 45. *Derechos de los sindicatos*

La dirección de la empresa respetará en cada momento lo que pueda disponer la legislación sobre competencias y atribuciones de las centrales sindicales, la constitución de secciones sindicales y el nombramiento de delegados sindicales.

Las secciones sindicales constituidas y que tengan al menos el 10% del total de representantes de los trabajadores elegidos en las elecciones sindicales celebradas en la empresa, tendrán derecho a compartir el local del comité de empresa.

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

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

Manteniendo el criterio preexistente a la firma del I Convenio Colectivo, se establece una ayuda total anual de 2.250 € a favor de las representaciones sindicales representadas en el Comité de Empresa, que será distribuida de modo proporcional al número de miembros del mismo.

### CAPÍTULO VIII

#### Régimen disciplinario

##### Artículo 46. *Principios de ordenación*

El personal podrá ser sancionado 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 una persona 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 a la persona.

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

##### Artículo 47. *Comunicación a los RLT*

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

##### Artículo 48. *Faltas leves*

Se considerarán como faltas leves:

- Hasta dos faltas de puntualidad cometidas 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.
- 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.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por menos de cinco minutos.
- La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- No fichar a la entrada o salida del puesto de trabajo.
- No comunicar a la empresa los cambios de datos de carácter personal que influyan en la gestión administrativa de la empresa o de esta respecto a terceros.

##### Artículo 49. *Faltas graves*

Se considerarán como faltas graves:

- La reincidencia en dos o más faltas leves, aunque sean de naturaleza diferente, dentro de un periodo de 90 días laborables.
- 3 faltas de puntualidad cometidas 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.
- Hasta 2 faltas injustificadas al trabajo durante un periodo de 30 días laborables continuados.
- El entorpecimiento, la omisión maliciosa o el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social, incluyendo el retraso en más de 4 días de la aportación de documentación relativa a Incapacidades Temporales de cualquier naturaleza desde la fecha de su emisión.
- La suplantación de otra persona trabajadora alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- 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.
- Dedicarse a juegos o distracciones durante la jornada de trabajo.
- La falta de aseo y limpieza personal, así como el consumo de bebidas alcohólicas en el centro de trabajo.
- El trato incorrecto contra las personas dentro del centro de trabajo cuando no revistan acusada gravedad.
- Fumar en cualquier punto del recinto de la Empresa, tanto interior como exterior.
- 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 la persona dentro de su jornada anual de trabajo, ya sean presenciales o no.
- La embriaguez y/o el consumo de sustancias estupefacientes durante el trabajo, de forma ocasional y sin que afecte al rendimiento ponga en peligro la integridad física o psíquica de los compañeros de trabajo.

##### Artículo 50. *Faltas muy graves*

Se considerarán como faltas muy graves:

- La reincidencia o reiteración en la comisión de dos faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza en el año posterior a la comunicación de la anterior sanción.

- b) 4 o más faltas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses naturales continuados o 10 en un periodo de 12 meses continuados. Se considera falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada laboral en más de cinco minutos como el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización.
- c) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días un periodo de un treinta días laborables continuados.
- d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- e) La desobediencia o inobservancia a las órdenes e instrucciones de trabajo, especialmente las relativas a las normas de Fabricación e Higiene, Seguridad Alimentaria y Prevención de Riesgos Laborales, incluida la no utilización de los Equipos de Protección Individual cuando fuesen de obligado uso para la tarea que estuviese ejecutando, siempre que la persona haya recibido la información y formación sobre la orden o instrucción de trabajo causa de la falta.
- f) La imprudencia o negligencia en la ejecución del trabajo.
- g) La simulación o la prolongación de la baja por Incapacidad Temporal con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, o cualquier actividad que sea incompatible o dilate la recuperación de la capacidad laboral.
- h) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- i) La embriaguez y/o el consumo de sustancias estupefacientes durante el trabajo, que aún no siendo reiterada, disminuya el rendimiento, los reflejos, o la capacidad productiva, así como ponga en peligro la integridad física o psíquica de los compañeros de trabajo
- j) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- l) El acoso moral, sexual o laboral ejercido y acreditado, sobre cualquier persona de la empresa, así como las denuncias infundadas o intencionadas contra compañeros por acoso sexual o laboral, cuando así quede constatado y acreditado por la correspondiente investigación de la empresa.
- m) Agresión física, y los malos tratos de palabra contra los compañeros o familiares de estos.
- n) Falsear hechos o documentos con la finalidad de obtener prestaciones, permisos, licencias o beneficios, sean o no retribuidos.
- o) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y en general bienes de la Empresa para los que no hubiere estado autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral. El uso indebido de las herramientas de trabajo. Tendrá la misma consideración la utilización de los medios informáticos, el correo electrónico y la navegación por Internet. Estos medios son propiedad de la empresa y son facilitados a la persona para utilizarlos exclusivamente en el cumplimiento de la prestación laboral, estando terminantemente prohibido descargar, almacenar o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la empresa, tanto fijo como removible, del mismo modo se prohíbe la extracción de información de la empresa a cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado de la persona.

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 51. 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 52. 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 a la persona haya que comunicárselo por tener la condición de Representante Legal de los Trabajadores y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### CAPÍTULO IX

#### Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

##### Artículo 53. El principio de igualdad

El principio de igualdad se encuentra reconocido tanto a nivel internacional, como en nuestra propia legislación estatal. En concreto, el artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualquiera de los ámbitos de la vida.

Los negociadores del convenio expresan su compromiso por contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación por razón de género en el seno de las relaciones laborales en la empresa, y a promover y fomentar la igualdad de oportunidades para el acceso a condiciones en trabajos de igual valor sin distinción de género, actuando de manera positiva y proactiva en las áreas de contratación, política salarial, formación y condiciones de trabajo en general, de modo que se facilite la presencia equilibrada de personas de ambos géneros en los diferentes grupo profesionales.

**Artículo 54. Medidas**

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.1 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores, se establecen medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación por razón de género, y a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, de aplicación directa para todo el personal de la empresa, y que se estructuran en las siguientes materias:

1. Acceso al empleo, reclutamiento y selección.
2. Promoción.
3. Formación.
4. Equilibrio de la vida personal y profesional.
5. Comunicación, política social-salarial.

**Artículo 55. Comisión de seguimiento de las medidas de igualdad**

La comisión paritaria de seguimiento del convenio se podrá constituir en comisión de igualdad, con el cometido de hacer seguimiento e impulsar las políticas de igualdad en la empresa.

**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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA: Plan de incremento de estabilidad laboral.

Con el fin de avanzar en la mejora de la calidad y en la estabilidad en el empleo al tiempo que dar respuesta a las necesidades productivas de cada momento, las partes acuerdan potenciar las modalidades de contratación del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores con el desarrollo y alcance regulados en cada momento en el Convenio Colectivo Sectorial de Fabricación y Venta de Pan de la provincia de Málaga.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA: 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, movilizandando sus capacidades técnicas, económicas, participativas y profesionales en el objetivo de lograr una eficiente adaptación de sus procesos a las exigencias ambientales. Por ello, el personal, a través del comité de empresa, podrán solicitar y obtener la información de carácter medioambiental que sea de interés general.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA: Compromiso de paliar el infortunio.

En caso de fallecimiento o invalidez que inhabilite a una persona 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: Condiciones y procedimientos para la inaplicación de condiciones establecidas en el presente convenio colectivo

En relación con 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 y se adhieren al Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (Cód. 71100015092015) suscrito, con fecha 7 de enero de 2015, de una parte por la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA) y de otra por la Unión General de Trabajadores de Andalucía (UGT-A) y Comisiones Obreras de Andalucía (CC.OO.-A) (BOJA de 9 de febrero de 2015).

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.

## ANEXO I

**Tablas salariales 2015 y 2016**

ANEXO I: Tablas salariales 2015 Siró Antequera, S. A.

SALARIOS POR CATEGORÍAS	SALARIO BASE DIARIO X 485 DÍAS	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO ANUAL	VALOR UNITARIO P. EXTRA	HORA EXTRA	TURNO ESPECIAL A	TURNO ESPECIAL B
					VALORES POR HORA EFECTIVA		
<b>G PROFESIONAL PRODUCCIÓN MOD</b>							
TÉCNICO MOD N0							
TÉCNICO MOD N1	42,51 €	20.617,35 €	20.617,35 €	2.550,60 €	15,29 €	24,18 €	33,08 €
TÉCNICO MOD N2	44,24 €	21.456,40 €	21.456,40 €	2.654,40 €	15,98 €	24,87 €	33,76 €
TÉCNICO MOD N3	45,74 €	22.183,90 €	22.183,90 €	2.744,40 €	16,16 €	25,06 €	33,95 €
TÉCNICO MOD N4	47,42 €	22.998,70 €	22.998,70 €	2.845,20 €	16,16 €	25,06 €	33,95 €
TÉCNICO MOD N5	49,95 €	24.225,75 €	24.225,75 €	2.997,00 €	17,01 €	25,90 €	34,79 €
TÉCNICO MOD N6	61,87 €	30.006,95 €	30.006,95 €	3.712,20 €	21,34 €	30,23 €	39,13 €

SALARIOS POR CATEGORÍAS	SALARIO BASE DIARIO X 485 DÍAS	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO ANUAL	VALOR UNITARIO P.EXTRA	HORA EXTRA	TURNO ESPECIAL A	TURNO ESPECIAL B
					VALORES POR HORA EFECTIVA		
<b>G PROFESIONAL MOI</b>							
<i>SECCIÓN MANTENIMIENTO</i>							
TÉCNICO MTO N1	42,85 €	20.782,25 €	20.782,25 €	2.571,00 €	15,39 €	24,28 €	33,18 €
TÉCNICO MTO N2	51,39 €	24.924,15 €	24.924,15 €	3.083,40 €	17,64 €	26,53 €	35,43 €
TÉCNICO MTO N3	57,53 €	27.902,05 €	27.902,05 €	3.451,80 €	19,53 €	28,43 €	37,32 €
TÉCNICO MTO N4	59,03 €	28.629,55 €	28.629,55 €	3.541,80 €	19,53 €	28,43 €	37,32 €
TÉCNICO MTO N4	61,00 €	29.585,00 €	29.585,00 €	3.660,00 €	20,71 €	29,60 €	38,50 €
<i>SECCIÓN LOGÍSTICA, MMPP Y P. TERMINADO</i>							
TÉCNICO AMP N1	42,51 €	20.617,35 €	20.617,35 €	2.550,60 €	15,29 €	24,18 €	33,08 €
TÉCNICO AMP N2	44,24 €	21.456,40 €	21.456,40 €	2.654,40 €	15,98 €	24,87 €	33,76 €
TÉCNICO AMP N3	45,74 €	22.183,90 €	22.183,90 €	2.744,40 €	16,16 €	25,06 €	33,95 €
<i>SECCIÓN HIGIENE</i>							
TÉCNICO HIG N1	42,51 €	20.617,35 €	20.617,35 €	2.550,60 €	15,29 €	24,18 €	33,08 €
TÉCNICO HIG N2	44,24 €	21.456,40 €	21.456,40 €	2.654,40 €	15,98 €	24,87 €	33,76 €
TÉCNICO HIG N3	45,74 €	22.183,90 €	22.183,90 €	187,80 €	16,16 €	25,06 €	33,95 €
<i>SECCIÓN HIGIENE</i>							
TÉCNICO SSGG N1	42,50 €	20.612,50 €	20.612,50 €	2.550,00 €	15,25 €	24,14 €	33,03 €
	SALARIO BASE MES	COMPLEMENTO	SALARIO ANUAL	VALOR UNITARIO P. EXTRA			
<i>SECCIÓN SOPORTE</i>							
TÉCNICO XXX N1	1.232,32 €	SEGÚN RANGO A- >D	17.252,54 €	1.232,32 €			
TÉCNICO XXX N2	1.327,85 €		18.589,92 €	1.327,85 €			
TÉCNICO XXX N3	1.503,31 €		21.046,36 €	1.503,31 €			

PLUSES	IMPORTE	A PERCIBIR POR	GRUPOS/ NIVELES APLICACIÓN
PLUS NOCTURNO	3,13 €	HORA EFECTIVA O PARTE PROPORCIONAL S/CONVENIO	TODOS LOS NIVELES
PLUS FESTIVO	8,90 €		

AYUDA ESCOLAR	IMPORTE	INCENTIVOS ANUALES	AÑO
EDUCACIÓN INFANTIL (0 A 6 A)	228,81 €	ABSENTISMO INDIVIDUAL	800,00 €
EDUCACIÓN PRIMARIA (6 A 11 A)	228,81 €	CALIDAD	100,00 €
E. SECUNDARIA OBLIGATORIA (11 A 16 A)	228,81 €	PREVENCIÓN RIESGOS	100,00 €
BACHILLERATO O CF G MEDIO (16-18 A)	228,81 €	TOTAL	1.000,00 €
CF GRADO SUPERIOR (18 Y MÁS)	327,29 €		
EDUCACIÓN UNIVERSITARIA	327,29 €		
AVUDA DESPLAZAMIENTO	108,67 €		

## ANEXO I: Tablas salariales 2016 Siró Antequera, S. A.

SALARIOS POR CATEGORÍAS	SALARIO BASE DIARIO X 485 DÍAS	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO ANUAL	VALOR UNITARIO P. EXTRA	HORA EXTRA	TURNO ESPECIAL A	TURNO ESPECIAL B
					VALORES POR HORA EFECTIVA		
<b>G PROFESIONAL PRODUCCIÓN MOD</b>							
TÉCNICO MOD N0	36,50 €	17.702,50 €	17.702,50 €	2.190,00 €	13,13 €	20,77 €	28,40 €
TÉCNICO MOD N1	42,83 €	20.771,99 €	20.771,99 €	2.569,73 €	15,41 €	24,37 €	33,33 €
TÉCNICO MOD N2	44,57 €	21.617,33 €	21.617,33 €	2.674,31 €	16,10 €	25,06 €	34,02 €
TÉCNICO MOD N3	46,08 €	22.350,28 €	22.350,28 €	2.764,98 €	16,29 €	25,25 €	34,21 €
TÉCNICO MOD N4	47,78 €	23.171,20 €	23.171,20 €	2.866,54 €	16,29 €	25,25 €	34,21 €
TÉCNICO MOD N5	50,32 €	24.407,45 €	24.407,45 €	3.019,48 €	17,14 €	26,10 €	35,06 €
TÉCNICO MOD N6	62,33 €	30.232,01 €	30.232,01 €	3.740,04 €	21,51 €	30,46 €	39,43 €
	SALARIO BASE DIARIO X 485 DÍAS	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO ANUAL	VALOR UNITARIO P. EXTRA	HORA EXTRA	TURNO ESPECIAL A	TURNO ESPECIAL B
<b>G PROFESIONAL MOI</b>							
<i>SECCIÓN MANTENIMIENTO</i>							
TÉCNICO MTO N1	43,17 €	20.938,12 €	20.938,12 €	2.590,28 €	15,51 €	24,47 €	33,43 €
TÉCNICO MTO N2	51,78 €	25.111,09 €	25.111,09 €	3.106,53 €	17,78 €	26,73 €	35,70 €

SALARIOS POR CATEGORÍAS	SALARIO BASE DIARIO X 485 DÍAS	SALARIO BASE ANUAL	SALARIO ANUAL	VALOR UNITARIO P. EXTRA	HORA EXTRA	TURNO ESPECIAL A	TURNO ESPECIAL B
					VALORES POR HORA EFECTIVA		
TÉCNICO MTO N3	57,96 €	28.111,32 €	28.111,32 €	3.477,69 €	19,68 €	28,65 €	37,60 €
	59,47 €	28.844,28 €	28.844,28 €	3.568,36 €	19,68 €	28,65 €	37,60 €
TÉCNICO MTO N4	61,46 €	29.806,89 €	29.806,89 €	3.687,45 €	20,87 €	29,83 €	38,79 €
<i>SECCIÓN LOGÍSTICA. MMPP Y P. TERMINADO</i>							
TÉCNICO AMP N1	42,83 €	20.771,99 €	20.771,99 €	2.569,73 €	15,41 €	24,37 €	33,33 €
TÉCNICO AMP N2	44,57 €	21.617,33 €	21.617,33 €	2.674,31 €	16,10 €	25,06 €	34,02 €
TÉCNICO AMP N3	46,08 €	22.350,28 €	22.350,28 €	2.764,98 €	16,29 €	25,25 €	34,21 €
<i>SECCIÓN HIGIENE</i>							
TÉCNICO HIG N1	42,83 €	20.771,99 €	20.771,99 €	2.569,73 €	15,41 €	24,37 €	33,33 €
TÉCNICO HIG N2	44,57 €	21.617,33 €	21.617,33 €	2.674,31 €	16,10 €	25,06 €	34,02 €
TÉCNICO HIG N3	46,08 €	22.350,28 €	22.350,28 €	2.764,98 €	16,29 €	25,25 €	34,21 €
<i>SECCIÓN HIGIENE</i>							
TÉCNICO SSGG N1	42,82 €	20.767,10 €	20.767,10 €	2.569,13 €	15,37 €	24,33 €	33,28 €
	SALARIO BASE MES	COMPLEMENTO	SALARIO ANUAL	VALOR UNITARIO P. EXTRA			
<i>SECCIÓN SOPORTE</i>	SEGÚN RANGO A- >D						
TÉCNICO XXX N1				-€			
TÉCNICO XXX N2				-€			
TÉCNICO XXX N3				-€			

PLUSES	IMPORTE	A PERCIBIR POR	GRUPOS/ NIVELES APLICACIÓN
PLUS NOCTURNO	3,15 €	HORA EFECTIVA O PARTE PROPORCIONAL S/CONVENIO	TODOS LOS NIVELES
PLUS FESTIVO	8,97 €		

AYUDA ESCOLAR	IMPORTE	INCENTIVOS ANUALES	AÑO
EDUCACIÓN INFANTIL (0 A 6 A)	230,53 €	ABSENTISMO INDIVIDUAL	850,00 €
EDUCACIÓN PRIMARIA (6 A 11 A)	230,53 €	CALIDAD	100,00 €
E. SECUNDARIA OBLIGATORIA (11 A 16 A)	230,53 €	PREVENCIÓN RIESGOS	100,00 €
BACHILLERATO O CF G MEDIO (16-18 A)	230,53 €	TOTAL	1.050,00 €
CF GRADO SUPERIOR (18 Y MÁS)	329,75 €		
EDUCACIÓN UNIVERSITARIA	329,75 €		
AVUDA DESPLAZAMIENTO	109,48 €		

## ANEXO II

**Complemento antigüedad (antiguo CPC complemento personal compensatorio)**

Se garantiza, para toda persona que así lo tuviese reconocido a la fecha de entrada en vigor del I Convenio Colectivo de Siro Antequera, Sociedad Limitada, la percepción del actual "Complemento de Antigüedad", antiguo "Complemento Personal Compensatorio" (C.P.C.), en los términos que se detallan en el presente anexo, teniendo la consideración de no compensable ni absorbible.

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

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

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

Anualmente se actualizarán los valores del presente "Complemento de Antigüedad" en los porcentajes que lo hagan el resto de conceptos salariales, conforme el artículo 26 del presente convenio.