

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenio o Acuerdo: I Convenio Colectivo Subproductos Tuero, S.L. 2017-2020

Expediente: 34/01/0019/2017

Fecha: 08/05/2017

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 34100192012017

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa **SUBPRODUCTOS TUERO SL.**, que fue suscrito por la Comisión Negociadora, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 12-09-97 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,

A C U E R D A

- 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.

Palencia, 9 de mayo de 2017.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

ACTA DE ACUERDO

En Venta de Baños, 7 de marzo de 2017.

REUNIDOS:

En representación de tos trabajadores y trabajadoras de la Empresa:

EL DELEGADO DE PERSONAL:

- D. Juan José González (UGT).

Y LOS ASESORES EXTERNOS (U.G.T.):

- Dña. M^a Mar Rodríguez.
- Dña. Mónica de la Sierra.

EN REPRESENTACIÓN DE SUBPRODUCTOS TUERO S.L.:

- D. Jorge Montero.
 - D. Javier Benito.
 - Dña. Eva Simón.
 - D. Sergio Budé (a.f.)
 - Dña. Sandra Sigüenza.
 - D. Rubén Montero.
- (a.f.): ausentes a la firma.

Se reúne la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de Subproductos Tuero, S.L. Centro de Trabajo de Venta de Baños (Palencia), en el lugar y fecha indicados.

Las partes intervinientes, cuentan y se reconocen con la legitimación prevista en el artículo 87.1 del Estatuto Trabajadores y 88.1 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello en el ámbito del presente Convenio que es el de empresa.

ORDEN DEL DÍA

Único.- Acuerdo I Convenio Colectivo de Subproductos Tuero, S.L.

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

Único.- Acuerdo I Convenio Colectivo de Subproductos Tuero S.L.

Constituida en fecha 20 de enero de 2017, la Mesa Negociadora en representación de las partes, trata y negocia el conjunto del convenio colectivo llegándose al acuerdo del mismo que se adjunta como Anexo a la presente acta y a los acuerdos adicionales al mismo reflejados a continuación:

Primero.- Todos los conceptos económicos pactados en el presente convenio serán de aplicación desde 1 de enero de 2017 con las excepciones indicadas en el convenio preacordado o en la presente acta.

La liquidación de los atrasos que por dicho motivo puedan generarse, se abonarán en una única liquidación en un plazo de dos meses (en las dos siguientes liquidaciones a partir de la fecha de firma del acuerdo definitivo).

Segundo.- Los conceptos no económicos, entrarán en vigor a partir del día de la firma del convenio.

Tercero.- Los conceptos económicos del convenio, para todo el personal que tenga reducción de jornada, se verán reducidos en la misma proporción que lo sea su jornada anual, del mismo modo percibirán los atrasos que en su caso hayan generado en el plazo previsto en el punto primero.

Cuarto.- Plus Antigüedad. Lo percibirán y generarán únicamente aquel personal que así lo tuviese reconocido a título individual a la entrada en vigor del presente convenio, no siendo ampliable a nuevos perceptores.

Consistirá en:

- Un 5% sobre el salario base al cumplir los cinco años de servicio efectivo en la empresa,
- Un 10% sobre el salario base al cumplir los diez años de servicios efectivo en la empresa, y
- Un 15% sobre el salario base al cumplir los quince años de servicios efectivo en la empresa, siendo éste el tope máximo por este concepto.

Las cantidades a percibir durante la vigencia del presente convenio serán:

2017	1er	2º	3er
Importes anuales a percibir entre 15 m.	Quinquenio	Quinquenio	Quinquenio
Técnico MOD N2 Carretillero Especialista	769	1.538	2.306
Técnico MOD N3 Chófer-Conductor	773	1.547	2.320
Técnico MOD N4 Responsable Carretillero	776	1.551	2.327
2018	1er	2º	3er
Importes anuales a percibir entre 15 m.	Quinquenio	Quinquenio	Quinquenio
Técnico MOD N2 Carretillero Especialista	780	1.561	2.341
Técnico MOD N3 Chófer-Conductor	785	1.570	2.355
Técnico MOD N4 Responsable Carretillero	787	1.575	2.362

2019	1er	2º	3er
Importes anuales a percibir entre 15 m.	Quinquenio	Quinquenio	Quinquenio
Técnico MOD N2 Carretillero Especialista	792	1.584	2.376
Técnico MOD N3 Chófer-Conductor	797	1.593	2.390
Técnico MOD N4 Responsable Carretillero	799	1.598	2.397

2020	1er	2º	3er
Importes anuales a percibir entre 15 m.	Quinquenio	Quinquenio	Quinquenio
Técnico MOD N2 Carretillero Especialista	804	1.608	2.412
Técnico MOD N3 Chófer-Conductor	809	1.617	2.426
Técnico MOD N4 Responsable Carretillero	811	1.622	2.433

Quinto.- Compromiso estabilidad en el Empleo. La Empresa se compromete a la formatización de cinco contratos indefinidos durante los dos primeros años de vigencia del convenio (2017 y 2018) de los que al menos tres, se formalizarán en 2017.

Sexto.- Plus Turnicidad. A fin de actualizar el acuerdo del acta de 19 de agosto de 2013 sobre este concepto, las partes acuerdan para la vigencia del presente convenio, que percibirán el citado plus, las personas que sean adscritas de un sistema de turnos a) a los sistemas de turnos b) y c) del artículo 10 del convenio colectivo, por día natural de adscripción a dichos turnos, dejándolo de percibir en el momento que retornen al sistema a). La cuantía fijada para 2017 por día natural será de 2,60 €, que se actualizará anualmente en los mismos porcentajes que lo haga el convenio colectivo.

Séptimo.- Horas Conductoras. El personal Técnico MOD 143 que sea requerido en sus días no laborables para recogidas imprevistas de mercancía, percibirá la retribución que por horas extras corresponda según el día que se trate por horas completas y con un mínimo de dos aunque el tiempo empleado haya sido inferior.

Octavo.- Atrasos anterior convenio. A la firma del presente convenio, no se ha publicado el nuevo convenio o revisión de tablas del Convenio Colectivo de Recuperación y Reciclado de residuos y materias primas secundarias (Estatal) cuya vigencia finalizó en 2015 y que es de aplicación en el centro hasta la entrada en vigor de éste que se acuerda en esta acta.

En el momento en que se produzca la publicación o revisión, dado que durante 2016 las retribuciones que han percibido los trabajadores corresponden a las tablas de 2015, la Empresa procederá a liquidar los atrasos por la revisión de tablas 2016 en los términos que el nuevo convenio de Recuperación fije para ese año, sin que dicha revisión afecte las tablas del presente convenio.

ACUERDO

A la vista de los acuerdos anteriores y del texto redactado del convenio colectivo de la empresa **I Convenio Colectivo de Subproductos Tuero S.L.**, las partes negociadoras firman en el presente acto este acuerdo, ya ratificado en asamblea por parte de los trabajadores y las trabajadoras. El presente convenio se presentará a la Oficina Pública de la Delegación Territorial de Trabajo y Empleo conforme a lo establecido en el art. 2.1 del R.D. 713/2010, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos, para lo que se apodera expresamente a los letrados Carlos Bonell Pascual y Montserrat González Cjeda, del gabinete jurídico Monfort y Bonell, para los oportunos trámites y gestiones que al efecto sean menester.

Sin nada más que tratar se firma la presente en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

I CONVENIO COLECTIVO SUBPRODUCTOS TUERO, S. L.– 2017-2020***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 Subproductos Tuero S.L. y la Representación Unitaria 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 todo el personal dado de alta en la sociedad Subproductos Tuero S.L., con independencia de la modalidad contractual que tenga.

El personal de Sección Soporte (MOI) y los mandos intermedios contratados por Subproductos Tuero S.L., se regirá por el contenido normativo del presente convenio, pero su Salario Base, Complemento Salarial, pagas extras y retribución variable (objetivos anuales) serán los de aplicación al personal de Estructura de Grupo Siro en el centro de Venta de Baños 5 (Servicios Centrales).

Este Convenio Colectivo viene a sustituir expresamente la regulación contenida en convenios colectivos anteriores, fuese cual fuese su origen y ámbito, así como a los pactos o acuerdos aplicables a la Empresa a personal concreto, sin perjuicio de mantener las condiciones más beneficiosas a título individual.

Artículo 3.- Vigencia.

Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2017 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2020 independientemente de la fecha de su firma, 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. El presente convenio mantendrá su vigencia durante el período de negociación y hasta la firma del nuevo convenio que sustituya a este.

Artículo 4.- Garantías personales.

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

Artículo 5.- Comisión Paritaria.

Los firmantes del presente Convenio se constituyen en la Comisión Paritaria del artículo 85.3.d) del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto-Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de las atribuidas en el presente artículo y la Disposición Adicional tercera.

La Comisión Paritaria tendrá como función el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo.

La Comisión se reunirá por petición de cualquiera de las partes que podrá convocarla mediante escrito que hará llegar a la otra parte con al menos 5 días de antelación a la fecha propuesta para la reunión, dicho escrito deberá contener la propuesta de los asuntos a tratar.

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

Artículo 6.- Normativa de aplicación subsidiaria.

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

CAPÍTULO II: CONDICIONES Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7.- Organización del trabajo.

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

Artículo 8.- Jornada laboral.

La duración de la jornada máxima a tiempo completo en cómputo anual para toda la vigencia del convenio será de 1.776 horas.

Tendrán la consideración de laborables, todos los días del año, excepto los periodos comprendidos entre:

- Las 22 h de la víspera y las 06 h del día posterior, de los días 25 de diciembre, 1 de enero.
- Las 22 h de la víspera y las 22 h del 6 de enero y 1 de mayo y de los dos festivos locales.

Se considera jornada ordinaria de una persona, tanto la jornada en tiempo del párrafo anterior o parte proporcional, como la forma de distribución de la misma según el calendario, sistema de turnos y rotación pactados que le sean de aplicación a esa persona.

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

En jornadas diarias de más de 6 horas, el personal tendrá derecho a un descanso retribuido y computable como tiempo de trabajo efectivo de 15 minutos.

Artículo 9.- Calendario.

La Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, en adelante RLT, elaborarán cada año los Calendarios 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.

Artículo 10.- Organización del trabajo a turnos.

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

Todos los sistemas de rotación de turnos descritos en el presente artículo, cumplirán la normativa legal sobre descansos diarios y semanales. Para una mejor organización de los recursos, el personal será adscrito a grupos de trabajo y turnos, cuyo número y composición variará en función del volumen y procesos productivos que en cada momento se den en la planta.

A la firma del presente convenio quedan establecidos los siguientes turnos, pudiendo coexistir varios de ellos en un mismo departamento:

Se acuerdan como posibles y/o vigentes, los siguientes sistemas de turnos para el personal que preste sus servicios en los Grupos Profesionales MOD y MOI (y las secciones incluidas en ésta):

- a) Sistema con necesidad de prestar servicios cinco días a la semana, denominado 3er turno, de lunes a viernes .
- b) Sistema con necesidad de prestar servicios seis días a la semana, denominado 4º turno, de lunes a sábado o domingo a viernes.
- c) Sistema con necesidad de prestar servicios siete días a la semana, denominado 5º turno, de lunes a domingo, según Anexo II o, "6-3 6-2": combinación de ciclos de 6 días de trabajo y 2 de descanso consecutivos con ciclos de 6 días de trabajo y 3 de descanso consecutivo con los periodos de descanso por ajuste de calendario o los días de solape (ajuste) para ajustar la jornada anual.

Para dichos sistemas de turnos, se podrán establecer sistemas de rotación mañana, tarde y noche en dicho orden o distinto.

Se podrá cambiar de un sistema de turnos a otro de los definidos en el presente apartado a), b) y c) con un preaviso de 7 días naturales.

Se ejemplifican en el Anexo II algunos de los sistemas de rotación y turnos definidos como vigentes y/o posibles descritos anteriormente.

Se podrán implantar sistemas de turnos y horarios distintos a los definidos en el presente convenio, por acuerdo entre Empresa y RLT y en caso de no alcanzarse el mismo, con observancia del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Flexibilidad. Bolsa de Horas.

Todo el personal sujeto a este convenio con excepción del personal con reducción de jornada por guarda legal (art. 35.7 y 6 del Estatuto de los Trabajadores) estará adscrito a una bolsa de horas, con el fin adaptar la disponibilidad y prestación efectiva de trabajo del personal a las necesidades productivas y atender adecuadamente a las variaciones de la demanda por la propia naturaleza de la actividad del centro. Al personal que por prescripción médica tenga inhabilitado algún turno, no se le será de aplicación la convocatoria en los turnos inhabilitados.

La Bolsa de Horas supone que la Empresa, dispone de la potestad de gestionar de modo flexible la prestación de trabajo de hasta un total de 80 horas (10 jornadas), de la jornada anual individual, aun estando ésta planificada en los calendarios anuales, mediante la desconvocatoria y posterior convocatoria de una jornada de trabajo.

Tanto la desconvocatoria como la convocatoria se realizarán por jornada completa y podrá aplicarse de forma individual o colectiva, por puesto o por línea y deberán registrarse por escrito mediante un documento creado a tal efecto, entregando copia al personal.

El cómputo y control de la Bolsa de Horas se realizará de forma mensual y se liquidará mensualmente atendiendo al saldo convocado de cada persona y a las fechas de cálculo de nóminas prevista. El Saldo a Favor de la Empresa (SFE) es aquel que resulta de desconvocar a una persona.

La desconvocatoria se regirá por los siguientes criterios:

- a) La desconvocatoria se podrá efectuar para cualquiera de los días calendarizados como de trabajo en los calendarios anuales vigentes.
- b) No procederá compensación económica por pluses ni descuento económico, por la no prestación de trabajo en los periodos desconvocados.
- c) La desconvocatoria se comunicará con un preaviso mínimo de 24 horas a la hora de inicio del turno desconvocado, se considerará en plazo la desconvocatoria realizada en el turno de trabajo del día previo a la desconvocatoria.

La convocatoria se regirá por los siguientes criterios:

- a) Con SFE (con desconvocatoria previa): las horas de dicha convocatoria se abonarán, conforme a los criterios indicados en el presente artículo.
- b) Para el personal de 3er turno, la convocatoria se realizará en los días sin turno asignado. Para el personal de 4º y 5º turno, en el primer o último día del denominado descanso largo, en el mismo horario que el día precedente o posterior según corresponda.
- c) No podrá convocarse en el período que cada persona tenga asignado como vacaciones ni en el fin de semana anterior o posterior cuando éstas sean las calendarizadas entre junio y septiembre.
- d) Cualquier convocatoria deberá respetar los descansos entre jornada legalmente establecidos.
- e) Las convocatorias no podrán suponer la prestación continuada de más de 6 días efectivos de trabajo consecutivos para el personal de 3er turno o de 7 días para el de 4º o 5º turno.
- f) Podrá convocarse cualquier día de los definidos como laborables en el centro con las excepciones definidas en el presente apartado.
- g) El personal tendrá la potestad de no asistir sin necesidad de justificación, preavisando a la Empresa en el momento de la comunicación, en hasta dos jornadas de convocatoria excepto en noviembre y diciembre de cada año y excepto en enero y febrero si la convocatoria lo es sobre saldos del año anterior.

La compensación económica por la aplicación de Bolsa de Horas se regirá por los siguientes criterios, en función del tiempo de preaviso entre la convocatoria y el inicio de la prestación laboral.

- a) Con preaviso de hasta 24 horas, Hora Flexibilidad.
- b) La compensación económica del punto anterior será compatible con los pluses que, por la naturaleza de la jornada de convocatoria, correspondan.

Gestión de los saldos. Las horas desconvocadas en el año natural deberán convocarse como límite antes del 30 de junio del año siguiente. Los saldos horarios desconvocados y pendientes del año anterior que no hayan sido convocados hasta la fecha límite indicada, se considerarán no exigibles y serán condonados.

Para garantizar el buen funcionamiento de este sistema de flexibilidad y bolsa de horas, la Comisión de Seguimiento del convenio se reunirá con carácter trimestral con el objetivo de realizar un seguimiento de su aplicación y analizar y asegurar el uso correcto y equitativo de la misma.

Artículo 12.- Vacaciones.

Anualmente se elaborarán los calendarios vacacionales estableciendo turnos rotativos que permitan compaginar el disfrute de vacaciones con el mantenimiento de la actividad productiva y quedará expuesto en el tablón de anuncios antes del 31 de marzo de cada año.

El personal con una antigüedad mínima de un año en la Empresa tendrá derecho a un periodo anual de vacaciones retribuidas de 22 días laborables; el personal con antigüedad inferior a un año disfrutará de un periodo de vacaciones proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa.

En la elaboración anual de calendario se fijarán turnos de vacaciones en cada grupo de no menos de 15 días laborables entre los meses de junio y septiembre. El resto de días laborables pendientes se tomarán de una sola vez, fuera del período indicado. El personal podrá solicitarlos con una antelación de al menos un mes a la fecha de prevista elaboración del calendario del año siguiente y se concederán siguiendo el criterio de antigüedad en la petición y el puesto que ocupen, no pudiendo coincidir dos personas del mismo turno para el mismo periodo solicitado (no solape de fechas).

El derecho a las vacaciones se genera desde el 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año de su disfrute.

En el caso que alguna persona necesite disfrutar las vacaciones en periodos diferentes, podrá solicitarlo a la empresa y si procede, se podrá disfrutar en periodos de semanas completas.

Se facilitará la coincidencia en el turno de vacaciones de matrimonios y/o parejas de hecho.

En el supuesto de coincidencia de la situación de Incapacidad Temporal o Maternidad con vacaciones fijadas en calendario, se aplicará, durante toda la vigencia del convenio, la legislación vigente a la firma del mismo. Los días de vacaciones no disfrutados por coincidencia con la situación de Incapacidad Temporal o Maternidad se disfrutarán a partir del día siguiente al del alta médica, salvo preaviso previo a la reincorporación y acuerdo posterior entre las partes y siempre con el límite de disfrute en los dos meses siguientes a la reincorporación al puesto.

CAPITULO III: GRUPOS PROFESIONALES Y CLASIFICACION

Artículo 13. Grupos profesionales.

El personal afectado por el presente convenio se distribuye en los siguientes grupos profesionales:

- a) Mano de Obra Directa, en adelante MOD: Personal dedicado a los diferentes procesos de recogida y carga de materia prima en los proveedores, transporte al centro, elaboración y transformación de los productos que se fabrican en el centro de trabajo y carga de vehículos de producto terminado; así como del orden, limpieza y mantenimiento básico de los equipos de trabajo o áreas productivas.
- b) Mano de Obra Indirecta, en adelante MOI: Engloba a todo el personal encargado de ejecutar tareas definidas en los centros y no directamente adscritos a la carga, transporte, elaboración y transformación de los productos que se fabriquen en el centro.

Dentro del grupo profesional de MOI, se definen como existentes o posibles, las siguientes secciones:

- 1) Cadena Suministro. personal dedicado al control y coordinación de la entrada de materias primas y otros aprovisionamientos, así como a la preparación, documentación, almacenaje, cuya clasificación en uno u otro nivel estará supeditada a la destreza técnica y grado de supervisión que requieran sus tareas.
- 2) Mantenimiento: Personal dedicado a las tareas de prevención, mantenimiento y reparación de todo tipo de maquinaria e instalaciones existentes en la planta.
- 3) Soporte-Estructura: Personal dedicado a los procesos de gestión de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales, Administración, Recepción, Compras, Ventas, Recursos Humanos, u otros que con carácter de estructura de los centros puedan existir o crearse.

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 siempre que dispongan de la formación y/o capacitación necesaria para un desempeño eficiente del puesto a realizar, con el tratamiento económico que se detalla en el presente convenio.

Artículo 14. Puestos y niveles de los Grupos Profesionales.

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

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

La Empresa, dentro de su potestad organizativa, podrá crear, actualizar y redefinir las instrucciones técnicas de los puestos y su asignación a niveles con el objetivo de adecuarlos a los cambios de proceso o mejoras tecnológicas que puedan implantarse en el centro de trabajo, siempre y cuando ello no suponga detrimento de las condiciones adquiridas, en su caso, por cada persona a título individual.

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

<i>Nivel</i>	<i>Puestos incluidos</i>
Técnico MOD N4	Responsable Carretillero
Técnico MOD N3	Chófer-Conductor
Técnico MOD N2	Carretillero Especialista
Técnico MOD N1	Carretillero Peón

- Responsable Carretillero: es la persona que, además de las tareas propias de un carretillero especialista, supervisa las tareas de éstos, organiza el trabajo en su turno y garantiza la corrección de los registros y el estado de los equipos industriales a su cargo, reportando al Jefe de Fábrica.
- Chófer-Conductor: es la persona que se encarga de la correcta recogida de la materia prima en el punto de origen, su transporte hasta el centro de trabajo y la correcta descarga en el mismo, cumplimentando los registros requeridos a cada tarea, además de mantener en perfecto estado los medios que la Empresa ponga a su disposición.
- Carretillero Especialista: es la persona que, recepciona la materia prima, abastece las líneas, prepara y carga los pedidos, cumplimentando los registros requeridos a cada tarea.
- Carretillero Peón: es la persona que realiza labores auxiliares en el proceso productivo, desempaqueado de materia prima y soporte al Carretillero.

Los puestos incluidos en los niveles indicados, así como la asignación a los mismos podrán sufrir cambios en base a las modificaciones y requerimientos de nuestro proceso productivo.

Grupo Profesional MOI, compuesto por las siguientes secciones:

Sección MOI	Nivel
Cadena Suministro	Técnico CSU N2
	Técnico CSU N1
Soporte Estructura	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 - Recepción, “COM” Compras, etc. y “N..” al nivel correspondiente de las tablas salariales de Servicios Centrales de Estructura de Grupo Siro (niveles N1, N2 y N3 de la Sección Soporte Estructura se corresponden con los niveles VII, VIII y IX, respectivamente, de las tablas de Estructura de Grupo Siro).

La clasificación en uno u otro nivel dentro de las secciones responderá a los conocimientos, destreza técnica y grado de supervisión que requieran sus tareas.

Para la progresión profesional de las personas a puestos encuadrados en niveles superiores al que ostenten, vía promoción interna, será necesario que exista la vacante, que lleven al menos 12 meses de permanencia en el nivel desde el que optan, o en todo caso, en la Empresa y que superen el periodo de formación y las evaluaciones que se definan para la promoción de que se trate.

Artículo 15. Nueva denominación de puestos.

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

La Empresa asignará las nuevas denominaciones que correspondan a cada persona siempre garantizando las retribuciones mínimas que por la anterior clasificación le correspondiesen.

CAPÍTULO IV: SISTEMA RETRIBUTIVO**Artículo 16.- Estructura salarial.**

El salario bruto anual de cada trabajador se compondrá de:

- Salario Base y Plus Puesto (si procede)
- Plus Antigüedad y/o Complemento Ad Personam y/o Complemento Personal (si así lo tienen reconocido a título individual).

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

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

Artículo 17. Salario Base.

Es la retribución que corresponde a cada uno de los niveles, que componen los Grupos Profesionales establecidos en el presente convenio (Anexo I) se percibirá, por 15 pagas (12 mensualidades y 3 Pagas Extraordinarias).

Artículo 18.- Complemento Ad Personam.

Lo percibirá, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, el personal al adquirir la condición de indefinido de la sociedad Subproductos Tuero S.L. adscrito a alguno de los grupos y niveles profesionales del Anexo I.

Artículo 19.- Complemento Personal.

Se percibirán en este concepto, y en 12 mensualidades, las cuantías garantizadas en virtud del artículo 4 del presente convenio, sin tener en cuenta las derivadas de la aplicación del artículo anterior.

Artículo 20.- Pagas Extraordinarias.

El personal sujeto a las tablas salariales del Anexo I devengará tres pagas anuales de vencimiento periódico superior al mes: paga de verano, paga de invierno y paga de beneficios.

El valor de cada una será de una mensualidad de su Salario Base, Plus Antigüedad y/o Complemento Ad Personam, si así lo tiene reconocido a título individual.

Las fechas de devengo y abono serán las siguientes:

1. Paga de verano: se devengará del 1 de enero al 30 de junio y se abonará dentro de la primera quincena del mes de julio.
2. Paga de invierno: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre y será abonada antes del 15 de diciembre.
3. Paga de Beneficios: se prorrateará entre 12 mensualidades.

El personal que se incorpore a la plantilla a lo largo del año o que hubiera cesado durante el mismo percibirá estas pagas extraordinarias a prorrata conforme el devengo en razón del tiempo que hubiere prestado sus servicios.

Artículo 21.- Plus Nocturnidad y Complemento por Nocturnidad.

Se establece un Plus de Nocturnidad para el personal que preste sus servicios entre las 22 y las 6 horas; el valor del Plus de Nocturnidad por hora efectiva trabajada calculada según la siguiente fórmula:

$$(\text{Salario Base Mensual} / 30) / 8 \times 25\% = \text{valor hora nocturna.}$$

Artículo 22.- Pluses.

El personal percibirá los siguientes pluses, cuando concurren las causas específicas y determinadas para cada uno de ellos. Las cantidades correspondientes, figuran en el Anexo I.

- a) De Sábado o Domingo: el personal que, por su sistema de rotación y turnos, preste sus servicios en sábado o domingo tendrá derecho a percibir una compensación adicional por jornada de trabajo efectivo de 8 horas o parte proporcional. El criterio de devengo será el del día de inicio de su turno de trabajo, de modo que, como máximo, se retribuyan 3 turnos por cada concepto.
- b) De Festivo: el personal que, por su sistema de rotación y turnos, preste sus servicios en alguna de las 14 jornadas identificados como Festivo en el calendario laboral anual, tendrá derecho a percibir una compensación adicional por jornada de trabajo efectivo de 8 horas o parte proporcional. El criterio de devengo será el del día de inicio de su turno de trabajo, de modo que, como máximo, se retribuyan 3 turnos por cada concepto. En caso de coincidencia de este plus con el del apartado a) se abonará únicamente el de mayor cuantía.
- c) De Diferencia de Puesto: lo percibirán aquellas personas que, por horas o fracción de las mismas, presten sus servicios en un puesto encuadrado en un nivel superior al que ostenten, dentro de su Grupo Profesional con autonomía y desempeño eficiente del mismo. El criterio para el cálculo del importe del plus será:

$$(\text{S.Base Anual Nivel desempeñado}) - (\text{S.Base Anual Nivel ostentado})$$

$$\text{-----} = \text{valor plus hora}$$

Jornada Anual Convenio

Se abonarán en el mes de devengo, sólo aquellas horas o fracción de las mismas que por desempeño de puesto de nivel superior, así hayan sido informadas a Recursos Humanos por el mando del trabajador o trabajadora autorizado para ello.

- d) Plus Puesto: lo percibirán por 12 mensualidades, aquellos niveles para los que así se establezca en las tablas Salariales del Anexo I.

Artículo 23.- 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 el personal en períodos sin turno asignado cuando sean convocados expresamente a prestar sus servicios, sin que se trate de turnos de ajuste de calendario, cambios de turno o recuperación de jornada.

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

Las horas 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 la persona 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 personas del mismo turno.

Artículo 24.- Incentivos anuales.

Todo el personal dado de alta en Subproductos Tuero S.L. 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 comunicarán los objetivos para cada uno de los conceptos de Calidad, Accidentes de Trabajo y Productividad (indicador OEE).

Se informará periódicamente de los resultados y evolución de los incentivos a la RLT.

Se entiende “año n” como el año en curso y “año n-1” como el anterior.

a) porcentaje de absentismo que, a título individual, tenga el personal empleado.

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

Criterio: absentismo individual derivado de Enfermedad Común o Accidente No Laboral, según la tabla adjunta de porcentajes sobre la jornada anual que le fuese de aplicación, cuyos datos se obtendrán del sistema automático de control de presencia.

% Absentismo Trimestral	% Consecución Incentivo
1,00% o inferior	100%
entre 1,01% y 1,50%	50%
Mayor 1,50%	0%

El cálculo será trimestral y el abono en el mes siguiente a los respectivos cierres trimestrales, abril, julio y octubre del año en curso y en enero del año siguiente.

b) Calidad: el indicador será el número de devoluciones de producto que realicen los clientes en el año. La cuantía bruta anual será la establecida para cada año al final del presente artículo.

Criterio:

0 devoluciones de producto en el año n= 100%.

1 o más devoluciones de producto en el año n= 0%.

c) Accidentes de Trabajo con baja: indicador número de Accidentes de Trabajo con baja objetivo para cada año.

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

Criterio:

AT con baja Real año n menor Objetivo AT con baja año n = 100%.

AT con baja Real año n igual o mayor AT con baja año n-1 = 0% (*).

(*) Si el dato real del año en curso es 0, el cumplimiento será del 100%, si algún accidente de trabajo con baja ha sido calificado como Grave o Muy Grave, el cumplimiento será 0 con independencia del número total real de accidentes de trabajo con baja del año.

d) Productividad, el indicador será el porcentaje de consecución de O.E.E. del centro real respecto al objetivo fijado para cada año mediante la fórmula.

(O.E.E. Real año n / O.E.E. Objetivo año n) x 100 en porcentaje

% Consecución O.E.E. Objetivo del año	% Consecución Incentivo
+105%	100%
entre 100,00% y 105%	80%
Menor 100%	0%

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

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.

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

Incentivo	2017	2018	2019	2020
Abs. individual	450 € 112,50 €/trim	500 € 125,00 €/trim	550 € 137,50 €/trim	600 € 150,00 €/trim
Calidad	75 €	75 €	75 €	75 €
I Siniestralidad	75 €	75 €	75 €	75 €
Productividad	400 €	400 €	400 €	400 €
Total	1.000 €	1.050 €	1.100 €	1.150 €

Artículo 25.- Incrementos Anuales.

Se establece el siguiente criterio de incremento salarial anual aplicable a todos los conceptos económicos del presente convenio, salvo para los que ya viene establecido un valor fijado para cada año de vigencia o sean excluidos expresamente de incrementos anuales.

El incremento fijo anual para los años siguientes, será el indicado a continuación:

T Salarial 2018: 1,50%

T Salarial 2019: 1,50%

T Salarial 2020: 1,50%

Se adjuntan en el Anexo I, las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

CAPÍTULO V: BENEFICIOS SOCIALES**Artículo 26.- Seguro colectivo.**

La Empresa tendrá concertado un seguro colectivo en virtud del cual, al personal al que, derivada de cualquier contingencia, le fuese reconocida por el I.N.S.S. una incapacidad extintiva permanente total o absoluta para cualquier profesión o una gran invalidez percibirá la cantidad de un salario bruto anual del nivel que le corresponda.

En el caso de fallecimiento por cualquier causa, los herederos, o aquellos que hayan sido designados beneficiarios por éstos, percibirán la cantidad de un salario bruto anual del nivel que le corresponda.

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

Artículo 27.- Complemento por Incapacidad Temporal.

El personal en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) derivada de Enfermedad Común o Accidente No Laboral, percibirá a partir del primer día de la baja hasta el decimosexto día, un complemento equivalente al 65% de la Base reguladora del mes anterior a la baja y a partir del decimoséptimo día el 100% de dicha base reguladora.

El personal en situación de I.T. derivada de Accidente de Trabajo percibirá, desde el primer día de la baja el 100% de dicha base reguladora.

El personal en situación de I.T. que requiera hospitalización percibirán, en caso de accidente no laboral, desde el primer día de la baja hasta el séptimo día de baja, un complemento del 85% de la base reguladora del mes anterior a la baja. A partir del octavo día el trabajador percibirá el 100% de dicha base reguladora.

La Empresa se reserva el derecho de suprimir el complemento de IT en caso de contingencias comunes cuando del informe del servicio médico de la Empresa o de la Inspección Médica, se deduzca que la persona abusa de los derechos que le concede la Seguridad Social como consecuencia de un mal uso de la Baja Médica, así como por la reiteración injustificada de las mismas, lo que implica deslealtad al espíritu que informa estas concesiones, sin perjuicio de las sanciones que esta conducta pudiera dar lugar.

Las Prestaciones de aplicación serán 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.

Artículo 28.- Licencias retribuidas.

Previa comunicación y posterior justificación por escrito, el personal tendrá derecho a disfrutar de licencias del presente artículo, 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) 3 días naturales por nacimiento o adopción de cada hijo o hija contados desde el día del hecho causante.
- c) 3 días naturales por fallecimiento o enfermedad grave, hospitalización, accidente o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiar de primer grado (padres, hijos por consanguinidad o afinidad) y segundo grado (hermanos, abuelos o nietos por consanguinidad o afinidad), ampliable a 2 días más si existiera desplazamiento fuera de la provincia.
- d) 1 día natural por traslado de domicilio habitual.
- e) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

f) 1 día laborable, a partir de 2019, de asuntos propios que se pedirán con 1 semana de antelación como mínimo para garantizar el correcto funcionamiento de la actividad productiva. No podrán coincidir más de 1 personas por turno entre MOD y MOI, en caso de coincidencia se concederán por orden de petición.

g) El personal tendrá derecho a disfrutar de los permisos necesarios para que puedan concurrir a exámenes en la jornada de celebración de éstos, siempre que los estudios correspondientes se cursen con regularidad para la obtención de un título académico o profesional oficial así reconocido por el Ministerio de Educación.

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

Se adjunta en Anexo III, Grados de Parentesco.

A los efectos de los beneficios sociales del presente Capítulo, tendrán el mismo tratamiento los matrimonios como las parejas de hecho inscritas en los registros correspondientes.

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 indicados, 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 personal aportar los justificantes correspondientes por escrito con tres días naturales de antelación en aquellos casos cuya naturaleza permita la citada previsión o en todo caso, en los cuatro inmediatamente posteriores al inicio de la licencia o reincorporación al trabajo. En los supuestos donde el documento acreditativo a aportar por el personal deba estar emitido por la escuela o por el centro médico, público o privado donde se ha realizado el examen, intervención quirúrgica, etc., el justificante deberá figurar la población donde está ubicado el centro, el nombre del trabajador o trabajadora y del paciente al que éste acompaña y fecha y, en la medida de lo posible, hora de entrada y la de salida.

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 29.- Excedencias Voluntaria.

Toda persona con contrato fijo de plantilla y una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un período no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Cumplido el período de excedencia voluntaria, y solicitada la reincorporación en tiempo y forma, la persona excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de su grupo profesional en las que hubiera prestado servicios, que hubiesen en ese momento o que se produjeran con posterioridad.

El procedimiento para el reconocimiento de la situación de excedencia voluntaria será el que se recoge a continuación:

- La solicitud se efectuará siempre por escrito, dirigida al Departamento de Recursos Humanos e indicará la fecha de efectos y la duración. Deberá presentarse con al menos un mes de antelación a la fecha de inicio de la situación de excedencia a fin de que la Dirección pueda adoptar las medidas necesarias. No podrá solicitarse la excedencia para trabajar en una empresa de la competencia o del mismo sector salvo autorización expresa.
- La Dirección resolverá reconociendo la situación de excedencia en un plazo no superior a quince días, salvo que la solicitud o la persona solicitante, no cumpla los requisitos legalmente establecidos.

El procedimiento para el reconocimiento del derecho al reingreso desde la situación de excedencia voluntaria será el que se recoge a continuación:

- La solicitud se efectuará siempre por escrito, dirigida al Departamento de Recursos Humanos de la Empresa y con al menos un mes de antelación a la fecha de finalización de la situación de excedencia, en caso de incumplimiento del plazo en la solicitud de reingreso, decaerá el derecho preferente al mismo.

- La Dirección resolverá reconociendo o denegando el derecho al reingreso desde la situación de excedencia en atención a la concurrencia o no de los requisitos para ello en un plazo no superior a quince días. En la misma resolución en la que se reconozca el derecho al reingreso se indicará si existe o no vacante en un puesto de trabajo de su grupo profesional en el que hubiera prestado servicios o acreditado idoneidad o competencia antes del inicio de la situación de excedencia, o en caso contrario se reconocerá su derecho a ser llamado con posterioridad en el caso de no haber vacante en ese momento.
- La no solicitud de reingreso por finalización de la excedencia en tiempo y forma supone la pérdida del derecho o de la expectativa de derecho al reingreso

Artículo 30.- Ayudas escolares.

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

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

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

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

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

Las cantidades serán abonadas en el mes de noviembre, una vez que la persona acredite la formalización de la matrícula correspondiente.

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

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

Artículo 31.- Maternidad, paternidad, lactancia y guarda legal.

El permiso de lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores. La empresa con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, pondrá a disposición del personal, la posibilidad de optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en un máximo de 14 días naturales, uniéndolo en su caso al periodo de baja por maternidad o paternidad. Si la persona optase por el disfrute de este permiso deberá comunicarlo a la Empresa con quince días de antelación a la fecha de su disfrute, acreditando a la Empresa que no va a ser disfrutado por el otro progenitor en el caso de que ambos trabajen. Cuando el periodo durante el que se tenga derecho a disfrutar de la hora de lactancia resulte inferior, el número de días de permiso acumulable disminuirá en la misma proporción.

En el supuesto de que la persona hubiera 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 deducirían los devengos correspondientes a los 14 días disfrutados.

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

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

Igualmente, en caso de nacimientos de hijos prematuros o con necesidad de hospitalización tras el parto, mientras dure la necesidad de atención hospitalaria al neonato, el padre o la madre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta en un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de su salario.

Tendrán derecho, según la legislación vigente, a reducir entre un octavo y la mitad de la jornada, con disminución salarial proporcional, quienes tengan a su cargo a algún menor de doce años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida.

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 con el tratamiento del número anterior del mismo artículo.

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

- a) La reducción horaria lo será sobre su jornada ordinaria diaria, haciendo coincidir el inicio o el final de su jornada reducida con el inicio o final del turno normal de trabajo.
- b) La concreción horaria se ajustará al sistema de rotación de turnos que le sea de aplicación al solicitante, no pudiéndose solicitar turnos fijos si su jornada ordinaria lo es a turnos.
- c) Si la solicitud de concreción horaria del solicitante, supusiese la coincidencia horaria de más del 10% del personal asignado al mismo grupo de rotación y turno (y estén disfrutando de otras reducciones amparadas por el presente artículo), se entenderá que concurre causa productiva y organizativa suficiente para que la empresa puede limitar el ejercicio simultaneo de este derecho.

Artículo 32.- Formación.

En el caso de que una persona se encuentre matriculada en un Centro Oficial reconocido por el MEC para cursar Enseñanzas de Régimen General por el Ministerio de Educación, este tendrá derecho a elegir el turno fijo, dentro de los establecidos en el Centro de Trabajo, que mejor se adapte a su horario lectivo.

La empresa informará a los Representantes de los Trabajadores de los planes de formación anuales. La formación se intentará planificar dentro de los horarios de trabajo del personal, siempre que la organización del trabajo lo permita.

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

CAPÍTULO VI: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 33.- Principios generales.

Empresa y RLT desarrollarán las acciones y medidas en cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral en el trabajo.

Serán de aplicación las disposiciones contenidas en la ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales y reglamentos que la desarrollen, Estatuto de los Trabajadores, Convenios y recomendaciones de la O.I.T. así como las Directivas de la Unión Europea en materia de Seguridad, Salud Laboral y Medio Ambiente de Trabajo.

Todos los integrantes de la plantilla de la empresa son objeto y sujeto de la Salud Laboral y la Seguridad debiendo asumir en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiéndose que ésta es esencialmente preventiva más que correctiva.

La protección de las personas y la planificación de la prevención en la Empresa se considerará como parte integrante del proceso productivo al mismo nivel que la producción, la calidad y los costes, estableciéndose su planificación, coordinación y control como un elemento más de las reuniones de trabajo o de la tarea a realizar.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la responsabilidad de garantizar la salud y seguridad del personal y de comprometer a toda la empresa en la realización de la mejora de las condiciones de trabajo y con la cooperación y participación del personal y de sus representantes, la de formular una política preventiva, así como aplicarla y hacerla aplicar por todos sus componentes.

Artículo 34.- Seguridad y salud laboral.

El Delegado de Personal, como único representante unitario de la plantilla de trabajadores ejercerá las competencias del Delegado de Prevención del artículo 36 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 35.- Actuaciones y prioridades.

Las partes firmantes del presente convenio asumen como actuación prioritaria el cumplimiento estricto de la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales y vigilancia de la salud de los trabajadores, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no discriminación laboral, así como lo establecido en el Artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 36. Vigilancia de la salud.

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

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

Artículo 37.- Prendas y equipo de trabajo.

La Empresa facilitará prendas de trabajo a todo el personal empleado, conforme las normas en materia de Buenas Prácticas de Fabricación e Higiene y Seguridad Alimentaria y teniendo en cuenta la sección a la que pertenezcan.

Asimismo, los Equipos de Protección Individual serán de uso obligatorio, quedando la Empresa facultada a adoptar las medidas que estime en caso de su no utilización.

CAPÍTULO VII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 38.- 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 un trabajador o trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave y muy grave, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador o trabajadora.

Artículo 39. Comunicación a la RLT.

La Empresa informará a la RLT de las sanciones, graves o muy graves impuestas al personal. La Empresa informará al personal objeto de la sanción, de su derecho a que sea asistido en el momento de la comunicación, por un miembro de la RLT, en todo caso, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la LOLS. Se considerarán válidas y efectuadas las comunicaciones realizadas mediante correo electrónico a la dirección que la Empresa les asignó.

Artículo 40. Faltas Leves.

Se considerarán como faltas leves:

- a) De una a tres faltas de puntualidad o una de asistencia 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, salvo por relevo.
- b) La no comunicación con antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación. Se considerará válido el preaviso por medio telefónico o electrónico al mando superior jerárquico.
- c) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin autorización del superior jerárquico por breves periodos de tiempo.
- 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 comunicar a la Empresa los cambios de datos de carácter personal que influyan en la gestión administrativa de la Empresa o de ésta respecto a terceros.

Artículo 41. Faltas Graves.

Se considerarán como faltas graves:

- a) La reincidencia en tres o más faltas leves, aunque sean de naturaleza diferente, dentro de un periodo de 90 días laborables.
- b) Cuatro o más 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 como el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización.
- c) De dos a cuatro faltas injustificadas al trabajo durante un período de 30 días laborables continuados.
- d) El entorpecimiento o el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social, incluyendo el retraso en más de cuatro 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 o trabajadora alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que previamente hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa por escrito.
- h) El trato incorrecto a las personas dentro del centro de trabajo cuando no revistan acusada gravedad.
- h) 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 la jornada laboral.
- i) La embriaguez y/o el consumo de sustancias estupefacientes durante el trabajo, de forma ocasional y sin que afecte al rendimiento ni ponga en peligro la integridad física o psíquica de los compañeros de trabajo.

Artículo 42. 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 durante el periodo de un año a la comunicación de la anterior sanción.
- b) Diez o más faltas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses naturales continuados o veinte en un período de doce meses continuados. Se considera falta de puntualidad tanto el retraso en el comienzo de la jornada laboral en más de diez minutos como el abandono del puesto de trabajo antes de la hora de finalización.
- c) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de 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 de 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 o trabajadora haya recibido la información y formación en la materia causa de la falta.
- f) Fumar en cualquier punto del recinto de la Empresa, tanto interior como exterior (dentro de todo el perímetro de la empresa).
- g) La imprudencia o negligencia maliciosa en la ejecución del trabajo.
- h) 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.
- i) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva, técnicas y modelos productivos empleados que produzcan grave perjuicio para la empresa.
- j) 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.

- k) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- l) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- m) El acoso laboral, por razón de género o sexual ejercido y acreditado, sobre cualquier persona de la Empresa, así como las denuncias infundadas o malintencionadas contra compañeros por acoso laboral, por razón de género o sexual, cuando así quede constatado y acreditado por la correspondiente investigación de la Empresa.
- n) La Agresión física y/o verbal, profiriendo insultos que atenten a la dignidad de la persona, bien sean contra compañeros o familiares de éstos.
- o) Falsar hechos o documentos con la finalidad de obtener prestaciones, permisos, licencias o beneficios, sean o no retribuidos.
- p) 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.

Artículo 43.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en los artículos anteriores 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 catorce días.
- c) Por falta muy grave: las fijadas para falta leve o grave, o comunicación escrita con suspensión de empleo y sueldo de quince a veinte días y despido disciplinario.

Artículo 44. 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.

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

CAPÍTULO VIII: GARANTIAS SINDICALES

Artículo 45.- Recaudación de la cuota sindical.

La Empresa se compromete a retener de los devengos mensuales del personal a su servicio las cuotas sindicales siempre y cuando éstos lo soliciten con las formalidades reglamentarias. Las cantidades así retenidas serán ingresadas en la cuenta corriente que determinen los interesados a favor de las Centrales Sindicales indicadas por los mismos.

Artículo 46.- Horas sindicales.

Los delegados y delegadas de personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Con el límite del crédito de horas a que mensualmente tienen derecho los referidos representantes legales de los trabajadores, podrán éstos cederse de uno a otro y siempre que pertenezcan al mismo sindicato, notificándolo a la Empresa a los efectos oportunos, procurando un preaviso de 24 horas, así mismo podrán acumular las horas de diferentes miembros y cederse las horas siempre que pertenezcan al mismo sindicato.

Las horas sindicales se podrán acumular de forma trimestral.

Artículo 47.- Secciones sindicales.

Se estará a lo dispuesto en el Título IV de la Ley Orgánica 11/1985 de dos de agosto de Libertad Sindical.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera: Respeto Principio de Igualdad y Diversidad

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

Disposición Adicional Segunda: Protocolo Contra el Acoso en cualquiera de sus formas.

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

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

Disposición Adicional Tercera Condiciones y procedimientos para la inaplicación de condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo

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

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas regulado en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria regulada en el artículo 5 del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. No alcanzado un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes podrán recurrir al SERLA a través de los procedimientos establecido en el ASACL.

ANEXOS

Anexo I: Tablas Salariales 2017, 2018, 2019 y 2020

Anexo II: Sistemas de Turnos

Anexo III: Grados de Parentesco

ANEXO I: Tablas Salariales 2017 SUBPRODUCTOS TUERO, S.L.

SALARIOS POR NIVELES	Salario Base Diario / Mes	Plus Puesto	Salario Anual	Plus Nocturnida d	Hora Extra Lun-Vie	Hora Extra Sabado, Domingo y Festivo
	x 15 m	x 12 m		x Hora Nocturna		
G Profesional Producción MOD						
Técnico MOD N1 Carretillero Peón	1.005,10 €		15.076,50 €	1,05 €	9,76 €	12,73 €
Técnico MOD N2 Carretillero Especialista	1.025,04 €	46,54 €	15.934,08 €	1,07 €	9,96 €	12,99 €
Técnico MOD N3 Chófer-Conductor	1.031,13 €	93,38 €	16.587,51 €	1,07 €	10,02 €	13,06 €
Técnico MOD N4 Responsable Carretillero	1.034,17 €	146,54 €	17.271,03 €	1,08 €	10,04 €	13,10 €
G Profesional MOI						
Sección CADENA SUMINISTRO						
Técnico CSU N1	1.005,10 €		15.076,50 €	1,05 €	9,76 €	12,73 €
Técnico CSU N2	1.025,04 €		15.375,60 €	1,07 €	9,96 €	12,99 €
Sección SOPORTE (*)						
Técnico "XXX" N1	1.232,32 €		17.252,54 €			
Técnico "XXX" N2	1.327,85 €		18.589,92 €			
Técnico "XXX" N3	1.503,31 €		21.046,36 €			
(*) Pendiente Tablas Estructura XIX CC Galletas Siro S.A.						
PLUSES Y OTROS CONCEPTOS	Importe	A percibir por		Válido para Grupos / Niveles		
Hora Flexibilidad	4,25 €	Día natural		Todos		
Ad Personam	20,00 €	Mensual x 15 pagas				
Plus Sábado	64,86 €	Jornada efectiva o p.porcional				
Plus Domingo	64,86 €	Jornada efectiva o p.porcional				
Plus Festivo	69,49 €	Jornada efectiva o p.porcional				
Horas de Formación	10,50 €	Hora efectiva o p.porcional				
AYUDA ESCOLAR	Importe	INCENTIVOS ANUALES	Importe			
Preescolar e infantil (0 a 6 a)	65,67 €	Absentismo Individual	450 €			
Educación Primaria (6 a 11 a)	71,14 €	Calidad	75 €			
Educación Secundaria (11 a 16 a)	125,01 €	Siniestralidad	75 €			
Bachillerato o CF G Medio (16-18 a)	183,97 €	Productividad	400 €			
CF Grado Superior (18 y más)	296,01 €	Total	1.000 €			
Universidad	454,03 €					
Ayuda Desplazamiento	189,68 €					

ANEXO I: Tablas Salariales 2018 SUBPRODUCTOS TUERO, S.L.						
					Incremento s/T Salarial año-1	1,50%
SALARIOS POR NIVELES	Salario Base Diario / Mes	Plus Puesto	Salario Anual	Plus Nocturnidad	Hora Extra Lun-Vie	Hora Extra Sabado, Domingo y Festivo
	x 15 m	x 12 m		x Hora Nocturna		
G Profesional Producción MOD						
Técnico MOD N1 Carretillero Peón	1.020,18 €		15.302,65 €	1,06 €	9,91 €	12,92 €
Técnico MOD N2 Carretillero Especialista	1.040,42 €	47,24 €	16.173,09 €	1,08 €	10,11 €	13,18 €
Técnico MOD N3 Chófer-Conductor	1.046,60 €	94,78 €	16.836,32 €	1,09 €	10,17 €	13,26 €
Técnico MOD N4 Responsable Carretillero	1.049,68 €	148,74 €	17.530,10 €	1,09 €	10,20 €	13,30 €
G Profesional MOI						
Sección CADENA SUMINISTRO						
Técnico CSU N1	1.020,18 €		15.302,65 €	1,06 €	9,91 €	12,92 €
Técnico CSU N2	1.040,42 €		15.606,23 €	1,08 €	10,11 €	13,18 €
Sección SOPORTE (*)						
Técnico "XXX" N1	1.232,32 €		17.252,54 €			
Técnico "XXX" N2	1.327,85 €		18.589,92 €			
Técnico "XXX" N3	1.503,31 €		21.046,36 €			
(*) Pendiente Tablas Estructura XIX CC Galletas Siro S.A.						
PLUS Y OTROS CONCEPTOS	Importe	A percibir por		Válido para Grupos / Niveles		
Hora Flexibilidad	4,31 €	Día natural		Todos		
Ad Personam	20,30 €	Mensual x 15 pagas				
Plus Sábado	65,83 €	Jornada efectiva o p.porcional				
Plus Domingo	65,83 €	Jornada efectiva o p.porcional				
Plus Festivo	70,53 €	Jornada efectiva o p.porcional				
Horas de Formación	10,66 €	Hora efectiva o p.porcional				
AYUDA ESCOLAR	Importe	INCENTIVOS ANUALES	Importe			
Preescolar e infantil (0 a 6 a)	66,65 €	Absentismo Individual	500 €			
Educación Primaria (6 a 11 a)	72,20 €	Calidad	75 €			
Educación Secundaria (11 a 16 a)	126,89 €	Sinistralidad	75 €			
Bachillerato o CF G Medio (16-18 a)	186,73 €	Productividad	400 €			
CF Grado Superior (18 y más)	300,45 €	Total	1.050 €			
Universidad	460,84 €					
Ayuda Desplazamiento	192,52 €					

ANEXO I: Tablas Salariales 2019 SUBPRODUCTOS TUERO, S.L.						
					Incremento s/T Salarial año-1	1,50%
SALARIOS POR NIVELES	Salario Base Diario / Mes	Plus Puesto	Salario Anual	Plus Nocturnidad	Hora Extra Lun-Vie	Hora Extra Sabado, Domingo y Festivo
	x 15 m	x 12 m		x Hora Nocturna		
G Profesional Producción MOD						
Técnico MOD N1 Carretillero Peón	1.035,48 €		15.532,19 €	1,08 €	10,06 €	13,12 €
Técnico MOD N2 Carretillero Especialista	1.056,02 €	47,95 €	16.415,69 €	1,10 €	10,26 €	13,38 €
Técnico MOD N3 Chófer-Conductor	1.062,30 €	96,20 €	17.088,87 €	1,11 €	10,32 €	13,46 €
Técnico MOD N4 Responsable Carretillero	1.065,43 €	150,97 €	17.793,05 €	1,11 €	10,35 €	13,50 €
G Profesional MOI						
Sección CADENA SUMINISTRO						
Técnico CSU N1	1.035,48 €		15.532,19 €	1,08 €	10,06 €	13,12 €
Técnico CSU N2	1.056,02 €		15.840,33 €	1,10 €	10,26 €	13,38 €
Sección SOPORTE (*)						
Técnico "XXX" N1	1.232,32 €		17.252,54 €			
Técnico "XXX" N2	1.327,85 €		18.589,92 €			
Técnico "XXX" N3	1.503,31 €		21.046,36 €			
(*) Pendiente Tablas Estructura XIX CC Galletas Siro S.A.						
PLUS Y OTROS CONCEPTOS	Importe	A percibir por		Válido para Grupos / Niveles		
Hora Flexibilidad	4,38 €	Día natural		Todos		
Ad Personam	20,60 €	Mensual x 15 pagas				
Plus Sábado	66,82 €	Jornada efectiva o p.porcional				
Plus Domingo	66,82 €	Jornada efectiva o p.porcional				
Plus Festivo	71,59 €	Jornada efectiva o p.porcional				
Horas de Formación	10,82 €	Hora efectiva o p.porcional				
AYUDA ESCOLAR	Importe	INCENTIVOS ANUALES	Importe			
Preescolar e infantil (0 a 6 a)	67,65 €	Absentismo Individual	550 €			
Educación Primaria (6 a 11 a)	73,29 €	Calidad	75 €			
Educación Secundaria (11 a 16 a)	128,79 €	Siniestralidad	75 €			
Bachillerato o CF G Medio (16-18 a)	189,53 €	Productividad	400 €			
CF Grado Superior (18 y más)	304,96 €	Total	1.100 €			
Universidad	467,75 €					
Ayuda Desplazamiento	195,41 €					

ANEXO I: Tablas Salariales 2020 SUBPRODUCTOS TUERO, S.L.							
						Incremento s/T Salarial año-1	1,50%
SALARIOS POR NIVELES	Salario Base Diario / Mes	Plus Puesto	Salario Anual	Plus Nocturnidad	Hora Extra Lun-Vie	Hora Extra Sabado, Domingo y Festivo	
	x 15 m	x 12 m		x Hora Nocturna			
G Profesional Producción MOD							
Técnico MOD N1 Carretillero Peón	1.051,01 €		15.765,17 €	1,09 €	10,21 €	13,32 €	
Técnico MOD N2 Carretillero Especialista	1.071,86 €	48,67 €	16.661,92 €	1,12 €	10,41 €	13,58 €	
Técnico MOD N3 Chófer-Conductor	1.078,23 €	97,65 €	17.345,20 €	1,12 €	10,47 €	13,66 €	
Técnico MOD N4 Responsable Carretillero	1.081,41 €	153,23 €	18.059,94 €	1,13 €	10,50 €	13,70 €	
G Profesional MOI							
Sección CADENA SUMINISTRO							
Técnico CSU N1	1.051,01 €		15.765,17 €	1,09 €	10,21 €	13,32 €	
Técnico CSU N2	1.071,86 €		16.077,93 €	1,12 €	10,41 €	13,58 €	
Sección SOPORTE (*)							
Técnico "XXX" N1	1.232,32 €		17.252,54 €				
Técnico "XXX" N2	1.327,85 €		18.589,92 €				
Técnico "XXX" N3	1.503,31 €		21.046,36 €				
(*) Pendiente Tablas Estructura XIX CC Galletas Siro S.A.							
PLUSES Y OTROS CONCEPTOS	Importe	A percibir por		Válido para Grupos / Niveles			
Hora Flexibilidad	4,44 €	Día natural		Todos			
Ad Personam	20,91 €	Mensual x 15 pagas					
Plus Sábado	67,82 €	Jornada efectiva o p.prorcional					
Plus Domingo	67,82 €	Jornada efectiva o p.prorcional					
Plus Festivo	72,66 €	Jornada efectiva o p.prorcional					
Horas de Formación	10,98 €	Hora efectiva o p.prorcional					
AYUDA ESCOLAR	Importe	INCENTIVOS ANUALES		Importe			
Preescolar e infantil (0 a 6 a)	68,67 €	Absentismo Individual		550 €			
Educación Primaria (6 a 11 a)	74,38 €	Calidad		75 €			
Educación Secundaria (11 a 16 a)	130,72 €	Siniestralidad		75 €			
Bachillerato o CF G Medio (16-18 a)	192,38 €	Productividad		400 €			
CF Grado Superior (18 y más)	309,53 €	Total		1.100 €			
Universidad	474,77 €						
Ayuda Desplazamiento	198,34 €						

ANEXO II: CENTRO PRODUCTIVO. SISTEMAS DE ROTACION Y TURNOS

3º TURNO. TRABAJO 5 DÍAS A LA SEMANA. DE LUNES A VIERNES

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L		
A	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D	T	-> ...(...)
B	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	-> ...(...)	
C	N	N	N	N	N	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	M	-> ...(...)	

4º TURNO. TRABAJO 6 DÍAS A LA SEMANA. OPCION A) DE LUNES A SÁBADO

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D								
A	T	T	T	T	T	T	D	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D								T	T	T	T	T	D	-> ...(...)
B	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	D	D									T	T	T	T	T	D	M	M	M	M	M	D	-> ...(...)	
C	N	N	N	N	N	D	D								T	T	T	T	T	D	M	M	M	M	M	D	N	N	N	N	N	D	-> ...(...)			
D	D	D						T	T	T	T	T	D	M	M	M	M	M	D	N	N	N	N	N	D	D	D					-> ...(...)				

4º TURNO. TRABAJO 6 DÍAS A LA SEMANA. OPCIÓN B) DE DOMINGO A VIERNES

	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	D	L	M	X	J	V	S	D	D	L	M	X	J	V	S	D						
A	N	N	N	N	N	N	D	T	T	T	T	T	D	M	M	M	M	M	D	D								N	N	N	N	N	N	D	T	-> ...(...)	
B	T	T	T	T	T	T	D	M	M	M	M	M	D	D									N	N	N	N	N	N	D	T	T	T	T	T	D	M	-> ...(...)
C	M	M	M	M	M	D	D								N	N	N	N	N	D	T	T	T	T	T	D	M	M	M	M	M	D	D	-> ...(...)			
D	D	D						N	N	N	N	N	D	T	T	T	T	T	D	M	M	M	M	M	D	D							N	-> ...(...)			

5º TURNO. TRABAJO 7 DÍAS A LA SEMANA. DE LUNES A DOMINGO

	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	D	L	M	X	J	V	S	D	D	L	M	X	J	V	S	D								
A	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D								T	T	T	T	T	-> ...(...)			
B								T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	N	D	D								-> ...(...)		
C	N	N	N	N	D	D									T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	D	D	-> ...(...)			
D	M	M	D	D	N	N	N	N	N	N	N	N	D	D									T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	N	N	-> ...(...)
E	D	D	M	M	M	M	M	D	D	N	N	N	N	N	D	D									T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	-> ...(...)			

Rotación Tipo

M Mañana T Tarde N Noche⁶ D Descanso Semanal

Anexo III Grados de Parentesco

