JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD EN JAÉN

2019/4005 *II. Convenio Colectivo de ámbito empresarial para "Siro Jaén, S.L.U."*

Edicto

REFERENCIA: Relaciones colectivas/Convenios Colectivos.

CÓDIGO CONVENIO: 23100262012015.

Visto el texto del II. Convenio Colectivo de ámbito empresarial para “SIRO JAÉN, S.L.U.”, recibido en esta Delegación Territorial de Jaén, de las CONSEJERÍAS DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO y de ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD, el día 31 de julio de 2019, suscrito por la Comisión Negociadora con fecha 20 de diciembre de 2018, habiendo sido cumplimentado el trámite de subsanación el día 09/09/2019, para el que fueron requeridos mediante Comunicación de fecha 06/08/2019, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA num. 14, de 22 de enero), modificado mediante Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero (BOJA num. 29, de 12 de febrero), en relación con el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo y Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ESTA DELEGACIÓN TERRITORIAL, ACUERDA:

Primero.-Ordenar su inscripción en el 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 del Convenio.

Segundo.-Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Jaén, 10 de septiembre de 2019.-El Delegado Territorial Francisco Joaquín Martínez Garvín.

ACTA DE REUNIÓN: para Finalización de Negociación del II Convenio Colectivo de la Empresa Siro Jaén, S.L.U.

En Jaén, a 20 de diciembre de 2018.

REUNIDOS:

En representación de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa SiroJaén, S.L.U, Banco Social:

• *Los miembros del Comité de Empresa de Siro Jaén S.L.U.:*

- Dña. Mª Teresa Pérez (CC.OO.)
- Dña. Mª José Miralles (CC.OO.)
- Dña. Lourdes Garriz (CC.OO.)
- Dña. Mª Teresa Moya (CC.OO.)
- D. Manuel Cruz (CC.OO.)
- Dña. Luisa Medina (U.G.T.)
- Dña. Carmen García (U.G.T.) AUSENTE.
- Dña. Mª Isabel Ron (U.G.T.)
- Dña. Mª Teresa Fabrizio (CSI-F)

Por su parte, los delegados/delegadas sindicales:

- D. Jorge Paez (CC.OO.)
- Dña. Isabel Ramírez (U.G.T.)
- Dña. Verónica Castelló (CSIF)

Por su parte, los asesores sindicales externos:

- Mariano Chinchilla (CC.OO.)
- Antonio Marcos (U.G.T.)
- Antonio Lorenzo(CSIF)

En representación de la Dirección de la empresa Siro Jaén, S.L.U.:

- Mercedes Díez (Jefa de RR.HH. de Negocio)
- Antonio López (Jefe de RR.LL. y Sindicales del Grupo Siro)
- Fernando Sanabria (Técnico de RR.HH. Planta)

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. Reunión negociadora del II Convenio Colectivo de Siro Jaén, S.L.U.

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

DESARROLLO DE LA REUNIÓN:

Después de las diversas reuniones habidas entre R.L.T. y la Dirección de la Empresa, en el día de la fecha, se llega al siguiente ACTA de fin de la negociación sobre el II Convenio Colectivo 2018-2021 de Siro Jaén, S.L.U, en los términos y articulado siguiente y a expensas de ratificación en asamblea de trabajadores y trabajadoras

.

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.-Obligatoriedad del Convenio

El presente Convenio se concierta en el marco legislativo vigente sobre negociación colectiva entre las Empresa Siro Jaén S.L.U. y la representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo.

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 Jaén S.L.U.

El personal de Sección Soporte (MOI) y los mandos intermedios contratados por Siro Jaén S.L.U., 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).

Este 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 individuales o colectivos, aplicables en la Empresa al personal, sin perjuicio de mantener las condiciones más beneficiosas de los mismos.

Artículo 3.-Vigencia, denuncia y prórroga de Convenio Colectivo

Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2018 y finalizará su vigencia el 31 de Diciembre de 2021 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. Durante el período de negociación mantendrán su vigencia las cláusulas normativas del convenio finalizado.

Artículo 4.-Garantías personales

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

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Artículo 5.-Comisión Paritaria

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación y vigilancia del presente convenio, con carácter preceptivo, cuyas funciones serán:

a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.

b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado. A tal fin se pronunciará sobre las prácticas que pudieran suponer fraude de ley en materia de contratación laboral que le sean sometidas por las secciones sindicales de las centrales firmantes del presente Convenio Colectivo con carácter previo a la interposición de cualquier denuncia ante la Inspección de Trabajo o reclamación jurisdiccional.

c) Intervenir en los procedimientos de interpretación y mediación con carácter preceptivo y previo a la interposición ante la jurisdicción de lo social de demandas de conflicto colectivo sobre interpretación o aplicación del convenio. A tal fin las Secciones Sindicales de las centrales firmantes del presente Convenio Colectivo podrán someter a la Comisión Paritaria las discrepancias surgidas en materia de calendario laboral o de vacaciones anuales.

d) El desarrollo de los períodos de consulta relativos a la inaplicación del presente Convenio Colectivo.

e) La adopción de acuerdos parciales para la interpretación en algún o algunos de los contenidos del Convenio prorrogados, con el fin de adaptarlos a las condiciones existentes en el marco de la empresa a la terminación de la vigencia pactada, estableciendo expresamente la vigencia de los mismos.

La Comisión Paritaria estará integrada por un máximo de tres miembros por la parte social y otros tres por la empresarial que designarán a sus respectivos miembros con arreglo al criterio que determine cada representación.

Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Se entenderá válidamente constituida la comisión cuando asista a la reunión la mayoría de cada representación.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo a los efectos de que la comisión pueda solventar de manera efectiva las discrepancias.

La Comisión deberá reunirse en un plazo máximo de quince días hábiles desde que se reciba la consulta. La convocatoria de la Comisión Paritaria la podrá realizar cualquiera de las partes mediante soporte escrito o digital dirigido al Departamento de Recursos Humanos de la Empresa quien dará traslado a la otra parte, debiéndose reunir la comisión en el plazo

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

de quince días hábiles indicado.

Las partes negociarán y solventarán de manera efectiva las consultas, discrepancias o conflictos de interpretación sometidas a su conocimiento; en caso de no alcanzarse un acuerdo, podrá someterse la controversia a la mediación del SERCLA (Servicio extrajudicial de resolución de conflictos laborales de la Junta de Andalucía), quedando expedita la vía judicial en el caso de no alcanzarse un acuerdo con su mediación.

Artículo 6.-Normativa de aplicación subsidiaria

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

En cuando a las modalidades de contratación eventual y su regulación en materia de duración del contrato, ambas partes convienen como norma de referencia el Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería Artesanal y Platos Cocinados (Interprovincial).

CAPÍTULO II: 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.

Artículo 8.-Jornada laboral

La duración de la jornada máxima a tiempo completo en cómputo anual para cada año de vigencia del convenio será de:

• Año 2018: 1.784 horas.
• Años 2019 a 2021: 1.776 horas.

Los días 24 y 31 de diciembre de cada año de vigencia de este Convenio son días no laborales para las personas adscritas a los sistemas de rotación de fines de semana (4º turno y 5º turno).

Se considera jornada ordinaria de una persona, tanto la jornada en tiempo del párrafo anterior o 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 continuadas, el personal tendrá derecho a un descanso retribuido y computable como tiempo de trabajo de 15 minutos, el cual tendrá lugar dentro del intervalo horario aquí definido para cada turno, salvo que fundadas razones de carácter técnico, productivo u organizativo, excepcionalmente impidan cumplir el mismo, en cuyo caso se informará con carácter previo al Comité de Empresa.

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

El intervalo horario de descanso de 15 minutos efectivos definido es el siguiente:

• Turno de mañana entre las 09:00 a 10:30 hs.
• Turno de tarde entre las 17:15 y las 18:45 hs.
• Turno de noche entre las 01:15 y las 02:45 hs.

Artículo 9.-Días de trabajo

Tendrán la consideración de laborables, todos los días del año, no obstante lo anterior, no tendrán turnos de trabajo asignado en el calendario laboral, para cualquiera de los sistemas de turnos del artículo 10º de este Convenio, de lunes a viernes y rotación de noche-tarde-mañana, indicados en el presente convenio, los periodos comprendidos entre las 14:00 horas de la víspera y las 22:00 horas (32 horas continuadas) de los días 25 de diciembre y 1 de Enero; y las 22:00 horas de la víspera y las 22:00 h (24 horas continuadas) de los días 6 de Enero y 1 de Mayo, y de los dos festivos locales que por calendario oficial correspondan cada año.

A fin de que, ante situaciones de contingencia, fuese necesario prestar servicios en los periodos indicados como sin turno en el párrafo anterior para garantizar el servicio al cliente, la Empresa podrá convocar a Turno Especial a los equipos mínimos necesarios para llevar a cabo las tareas asignadas con el siguiente criterio:

1. Lista de personal voluntario, primero del turno al que le hubiese tocado trabajar de haberse aplicado el sistema de rotación, segundo, resto de voluntarios.

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

a) Personal del turno al que le hubiese tocado trabajar de haberse aplicado el sistema de rotación.

b) Personal que en la jornada anterior hubiese prestado servicios en la franja horaria del Turno Especial convocado.

c) Personal que en la jornada posterior vaya a prestar servicios en la franja horaria del Turno Especial convocado.

d) Personal en días sin turno asignado de su sistema de rotación.

La obligatoriedad de asistencia del párrafo anterior será de aplicación exclusiva para los tramos horarios indicados de los días 25 de diciembre y 1 de enero y para los denominados puestos clave: amasador/a, hornero/a, maquinista, laminador/ora, molinero/a y robot, extrusor/ora, chocolatero/a, operario/a de logística, operario/a aprovisionamiento y equipo de mantenimiento.

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

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

La RLT será informada de la necesidad de dicha convocatoria con al menos 24 h de antelación al inicio del primer turno especial.

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

Artículo 10.-Organización del trabajo a turnos

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

• A la firma del presente Convenio quedan establecidos los siguientes sistemas de turnos, aplicables en las diferentes secciones o líneas del centro, pudiendo coexistir varios de ellos en una misma sección:

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

b) *De lunes a sábado:* seis días a la semana.

c) *De lunes a domingo:* siete días a la semana.

Se podrá cambiar de un sistema de turno a otro de los indicados en el presente artículo, puntos a), b) y c), informando al Comité de Empresa de las causas del cambio y preavisando por escrito con 15 días naturales de antelación a la fecha efectiva del cambio a todo el personal implicado, entendiendo no modificado el turno de trabajo por el simple hecho de variar, dentro del mismo turno, el sistema de rotación.

Se podrán implantar sistemas de turnos distintos a los definidos en el presente artículo o secuenciar los horarios de entrada/salida del personal de los grupos de trabajo, previa acreditación fehaciente de las causas técnicas, productivas u organizativas, bien por acuerdo entre Empresa y Comité de Empresa, o bien con sometimiento y observancia del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de cambio de un sistema de turno a otro a lo largo del año natural, se realizará un ajuste de jornadas, de modo que en caso de diferencia entre las horas calendarizadas como tiempo de trabajo y la jornada anual de aplicación, sólo un máximo de 2 de esas jornadas se calendarizará como horas de formación con las siguientes matizaciones:

a) Se deberá preavisar de la convocatoria a una acción formativa con al menos 7 días naturales.

b) No se podrán realizar formaciones ni en horario nocturno ni en festivo, ni en sábado ni domingo.

c) Las jornadas formativas serán al principio o al final de los periodos de descanso.

d) Durante el horario de la acción formativa para la que haya sido convocado, el personal no

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

podrá ocupar ningún puesto productivo (salvo la práctica fehaciente de la formación) o fuerza mayor.

e) En las formaciones teórico-prácticas, en el tiempo de prácticas, el alumno/a estará acompañado en todo momento de un tutor.

Con carácter global si la acción formativa a la que es convocado el personal coincide con descanso semanal se le compensará con otra jornada de descanso.

En caso de que el saldo fuera a favor de la empresa, la misma calendarizará a los colaboradores las jornadas pendientes hasta completar las establecidas en el Convenio Colectivo. Este saldo deberá quedar a cero en el primer trimestre del año siguiente.

Todos los sistemas de turnos y de rotación indicados respetarán un descanso ininterrumpido de 12 hs. entre jornadas y de 36 hs. 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 período de día y medio en las cuatro semanas siguientes.

Dentro de un mismo Grupo de Profesional (Mano de Obra Directa e Indirecta) podrán existir diferentes sistemas de turnos y rotación en función de las necesidades productivas del centro. Del mismo modo, el personal podrá tener diferentes horarios de entrada/salida en función de la secuenciación productiva que se desarrolle en el centro.

Funcionamiento de los siguientes sistemas de turnos:

1. *Turno 5-2 (Lunes a Viernes).*

• El turno de trabajo se iniciará el lunes a las 06:00 horas y finalizará el sábado a las 06:00 horas. Las rotaciones serán noche, tarde y mañana, siendo el turno de mañana de 06:00 horas a 14:00 horas, el de tarde de 14:00 horas a 22:00 horas y el de noche de 22:00 horas a 06:00 horas.

• Por necesidades productivas, al inicio de ciclo semanal, determinados puestos podrán incorporarse hasta dos horas antes del inicio de su turno, siendo compensado de una de estas dos formas:

- Económicamente como hora extra, cuya concreta cuantía se indica en las tablas salariales, o bien
- Como descanso compensado, regulado en el artículo correspondiente.

2. *Turno 6.1 (Lunes a Sábado): turnos de trabajo de 8 horas.*

a.-El turno 6-1 implica trabajar 13 ciclos de 4 semanas cada uno.
b.-Un ciclo del turno 6-1 implica trabajar 4 semanas.

• Los criterios de creación del equipo adscrito a este sistema de turnos son:

- Primero Voluntarios.

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

- En caso de no completarse todos los puestos que requiera el equipo de trabajo con personal voluntario, se designarán libremente por la empresa.

La empresa notificará de forma específica a todo el personal afectado e informará de forma general en tablón de anuncios la intención de poner en marcha este turno de trabajo en la línea correspondiente. Se establece un plazo mínimo de 5 días naturales para comunicar al personal la finalización de turno y la vuelta al turno ordinario de lunes a viernes.

3. *Turno 6-2 (Lunes a Domingo): turnos de trabajo de 8 horas.*

a.-El turno 6-2 implica trabajar 4 ciclos de 13 semanas cada uno.
b.-Un ciclo del turno 6-2 implica trabajar 13 semanas.

• Los criterios de creación del equipo adscrito a este sistema de turnos son:

- Primero Voluntarios.

- En caso de no completarse todos los puestos que requiera el equipo de trabajo con personal voluntario, se designarán libremente por la empresa.

La empresa notificará de forma específica a todo el personal afectado e informará de forma general en tablón de anuncios la intención de poner en marcha este turno de trabajo en la línea correspondiente. Se establece un plazo mínimo de 7 días naturales para comunicar al personal la finalización de turno y la vuelta al turno ordinario de lunes a viernes.

En caso de que las personas adscritas a un turno de fin de semana de lunes a sábado o de lunes a domingo, cambien al menos dos veces de turno de trabajo en el año natural, percibirán una compensación de 100€.

El retroceso de turno de trabajo deberá ser de:

• Turno de trabajo de 6-2: a un 6-1 ó 5-2.
• Turno de trabajo de 6-1: a un 5-2.

Para cualquiera de los posibles turnos de trabajo, caso de débito de horas sobre la jornada laboral anual, estas horas habrán de recuperarse. La Empresa preavisará con al menos 7 días naturales de antelación, los días concretos en los que se deberán de recuperar las jornadas pendientes.

Artículo 11.-Calendario laboral

La Empresa y el Comité de Empresa elaborarán cada año los Calendarios Laborales y de vacaciones ajustándose al cómputo anual de horas pactado en este Convenio y serán expuestos para conocimiento de todo el personal antes del día 20 de diciembre.

Las partes muestran su predisposición a negociar y acordar aquellos calendarios laborales que se pudieran llegar a tener que aplicar a lo largo del año, por ejemplo, los calendarios de turnos: 5-2, 6-1 y 6-2, y aquellos que efectivamente vayan a ser aplicados a principios del año n+1 también serán expuestos para conocimiento de todo el personal antes del día 20 de diciembre.

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Artículo 12.-Vacaciones

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

Anualmente se confeccionará, de común acuerdo, un calendario vacacional estableciendo turnos rotativos que permitan compaginar el disfrute de vacaciones con el mantenimiento de la actividad productiva.

Para los sistemas de turnos se establecen los siguientes criterios de disfrute:

a) *Sistema 5-2:* 21 días naturales consecutivos entre el 15 de junio y 15 de septiembre aproximadamente, concretándose las fechas ciertas para cada año en la elaboración de los calendarios anuales, así como los de disfrute de los 9 días restantes.

b) *Sistema 6-1:* el periodo de disfrute de los 30 días naturales se fijará en el calendario anual, de los 14 días naturales consecutivos, lo serán entre el 1 de junio y 30 de septiembre aproximadamente, el resto de las vacaciones, se asignarán en el calendario laboral durante el resto del año.

c) *Sistema 6-2:* el periodo de disfrute de los 30 días naturales se fijará en el calendario anual, de los que 18 días naturales consecutivos, lo serán entre el 1 de junio y 30 de septiembre aproximadamente, el resto de las vacaciones, se asignarán en el calendario laboral durante el resto del año.

En el supuesto de coincidencia de la situación de Incapacidad Temporal o Maternidad y/o Paternidad con vacaciones fijadas en calendario, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO III: GRUPOS PROFESIONALES Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 13.-Grupos profesionales y clasificación profesional

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

a) *Mano de Obra Directa (en adelante MOD):* Engloba todo el personal encargado de ejecutar los procesos y tareas definidas para la elaboración de los productos que se fabriquen en la planta en cada momento, 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 no directamente adscrito a la elaboración de los productos. Dentro del grupo profesional de MOI, se definen, entre otras, las siguientes secciones:

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

- *Cadena de Suministro (Materias Primas y Producto Terminado):* personal dedicado a los procesos de carga y descarga de materias primas, envases y embalajes, etc., y coordinación de la entrada de las mismas, abastecimiento de líneas, así como a la preparación, documentación, almacenaje y expedición de producto terminado.

- *Mantenimiento:* Personal dedicado a las tareas de prevención, mantenimiento y reparación de todo tipo de maquinaria e instalaciones existentes en la planta.

- *Soporte:* personal dedicado a los procesos de Calidad, Medio Ambiente, Prevención de Riesgos Laborales, Administración, Recursos Humanos, recepción, planificador, aprovisionador y Mandos Intermedios de los diferentes Grupos y Secciones u otros que, con carácter de estructura de centro productivo, puedan 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.

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 puestos incluidos en ese nivel.

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, previa información a la RLT.

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

Nivel	Puestos incluidos
Técnico MOD N5	Técnico/a MOD N5
Técnico MOD N4	Molinero/a, Amasador/ora, Hornero/a, Laminador/ora, Maquinista, Extrusor/ora y Chocolatero/a
Técnico MOD N3	Envasador/a A. Robot
Técnico MOD N2	Envasador/a B.
Técnico MOD N1	Envasador/a C. Oficios varios

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

Los cambios de nivel se regirán por el cumplimiento de la totalidad de los criterios de tiempo de desempeño, evaluación de su desempeño por parte de su Mando Intermedio directo y existencia de vacante en el nivel al que opta con las particularidades siguientes:

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

a) El personal adscrito al nivel N1 con el puesto de Envasador C, para su acceso al nivel 2 deberá acreditar un periodo mínimo de desempeño en el nivel N1 como Envasador C de dos años. El personal adscrito al nivel N2 con el puesto de Envasador B, para su acceso al nivel 3 deberá acreditar un periodo mínimo de desempeño en el nivel N2 como Envasador B de 1 año.

b) El resto de personal, para acceder a niveles superiores, deberá acreditar un periodo mínimo de desempeño en el nivel al que opta de 200 jornadas continuadas, además de cumplirse el resto de los requisitos.

Grupo Profesional MOI, compuesto por las secciones:

a) *Soporte:*

Técnico - Técnica “XXX” N1 (*)
Técnico – Técnica “XXX” N2
Técnico – Técnica “XXX” N3

(*) donde “xxx” corresponde al identificador del departamento o sección al que pertenezca, “CMP” Calidad-Medio Ambiente y Prevención, “ADM” Administración - Recepción, “RRHH” Recursos Humanos, etc.

b) *Cadena Suministro:* cuya clasificación en uno u otro nivel estará supeditada a la destreza técnica y grado de supervisión que requieran sus tareas, así como a la evaluación de su desempeño por parte de su Mando Intermedio directo y existencia de vacante en el nivel al que opta.

Técnico - Técnica CSU N2
Técnico - Técnica CSU N1

c) *Mantenimiento:* cuya clasificación en uno u otro nivel estará supeditada a la destreza técnica y grado de supervisión que requieran sus tareas, así como a la evaluación de su desempeño por parte de su Mando Intermedio directo y existencia de vacante en el nivel al que opta.

Técnico - Técnica MTO N2
Técnico - Técnica MTO N1

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.

A efectos de consolidación de niveles superiores por acumulación de tiempo de desempeño, se fija en 12 meses consecutivos (200 jornadas efectivas) o 15 alternos (260 jornadas efectivas) en un periodo de 24 meses consecutivos.

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.

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

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

No es causa de cambio de puesto dentro del sistema del presente convenio, la modificación o cambio de funciones o tareas en un mismo puesto, sino que éstas deben entenderse como una evolución de las instrucciones técnicas, métodos y herramientas de trabajo, equipos industriales o procesos productivos.

Si de la modificación o cambio de funciones y tareas en un mismo puesto se derivase un incremento de las responsabilidades, complejidad del puesto o grado de supervisión, se elaboraría una nueva Descripción de Puesto de Trabajo para la revisión de la valoración del mismo, de la cual se dará traslado a la RLT.

CAPÍTULO IV: SISTEMA RETRIBUTIVO

Artículo 16.-Estructura salarial

El salario bruto anual de cada trabajador se compondrá de:

- Salario Base.
- Plus Coeficiente, para los niveles que así lo tengan establecido.
- Plus Antigüedad y Complemento Antigüedad, en su caso, si así lo tiene reconocido a título individual.

Se podrá percibir retribución por complementos salariales, cuando concurran 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).

Éste podrá ser, según el nivel y/o grupo profesional, por 365 ó 366 días naturales según corresponda, o por 12 mensualidades.

Artículo 18.-Plus Coeficiente

Lo percibirá el personal adscrito a los niveles que así lo tengan definido, en base a la siguiente fórmula: Salario Base Diario(SBD)+ Plus Coeficiente / 425 días.

Artículo 19.-Plus Antigüedad y Complemento Antigüedad

El Plus de Antigüedad consiste en el 6% del Salario Base por trienio generado hasta 31 de diciembre de 2008, según los convenios colectivos precedentes de aplicación en el centro.

El Complemento de Antigüedad consiste en una cantidad fija anual por trienio o cuatrienio a

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

partir de 1 de enero de 2009, según los convenios colectivos precedentes de aplicación en el centro.

El Plus de Antigüedad lo continuará percibiendo aquel personal que así lo tuviese reconocido a título individual a fecha 31 de diciembre de 2008.

El Complemento de Antigüedad lo continuará percibiendo aquel personal que así lo tuviese reconocido a título individual a 30 de octubre de 2013.

Los criterios para la percepción de los conceptos del presente artículo son:

a) El personal, que a 30 de octubre de 2013 ostente la condición de indefinido, podrá llegar a acumular un máximo de 31 años de antigüedad (entre los dos conceptos) devengados en 4 trienios, 1 cuatrienios y 5 trienios en el orden descrito.

b) El inicio del abono será a partir del primer día del mes siguiente en que cumpla cada plazo (trienio o cuatrienio).

c) El Plus de Antigüedad consiste en un 6% del Salario Base diario o mensual, según corresponda, por cada trienio o cuatrienio.

d) El Complemento de Antigüedad será de 700 € brutos anuales en 2018 por cada trienio o cuatrienio devengado. Esta cantidad se incrementará en 10 € brutos anuales lineales para cada nuevo año de vigencia del Convenio (2019-2021).

e) Las cuantías que correspondan por los conceptos de Plus Antigüedad y Complemento de Antigüedad se percibirán por 425 días o 14 mensualidades.

Artículo 20.-Pagas Extraordinarias

El personal sujeto a las tablas salariales del Anexo I percibirá 2 pagas anuales de vencimiento periódico superior al mes: paga de verano y paga de invierno.

El valor de cada una de ellas será de 30 días o 1 mensualidad de Salario Base y de 30 días o 1 mensualidad de Plus Coeficiente, Plus Antigüedad (si así lo tiene reconocido el trabajador o trabajadora a título individual) y Complemento Antigüedad (si así lo tiene reconocido el trabajador o trabajadora 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 22 de diciembre.

Artículo 21.-Plus Nocturnidad.

Se establece un Plus de Nocturnidad para el personal que preste sus servicios entre las 22:00 y las 06:00 horas cuyo valor día será el resultado de aplicar el 35% al Salario Base día de su nivel.

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Se percibirá por jornada completa en horario nocturno o parte proporcional.

La cantidad resultante por jornada, para el personal que esté en un sistema de turnos con rotación que incluya trabajo en horario nocturno, se multiplicará por 1,4 a fin de englobar la parte proporcional del descanso semanal correspondiente.

Artículo 22.-Pluses

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

a) *Plus de Sábado, Domingo o Festivo:* el personal que, por su sistema de rotación y turnos, preste sus servicios en sábado, domingo o en alguna de las 14 jornadas reconocidos como Festivos en el calendario laboral tendrá derecho a percibir una compensación adicional por jornada de trabajo efectivo de 8 horas o parte proporcional, según se trate de sábado, domingo o de festivo. El criterio de devengo será el del día de inicio de su turno de trabajo para el sábado y domingo, y el último turno de la víspera para el Plus Festivo, de modo que como máximo, se retribuyan 3 turnos por cada concepto. En caso de coincidencia de dos pluses, se abonará únicamente el de mayor cuantía.

b) *Plus de Turno Especial:* el personal que preste sus servicios en alguna de las 6 jornadas indicadas como sin turno asignado, tendrá derecho a percibir la cuantía fijada como “Turno Especial” en el presente artículo por jornada o parte proporcional de trabajo efectivo. La percepción del presente Plus de Turno Especial no será compatible con la percepción de pluses del apartado a) cuando las 6 jornadas sin turno coincidan con sábado, domingo o festivo.

Los importes fijados para este concepto, serán, para toda la vigencia del convenio:

- Por trabajo efectivo igual ó inferior a 4 horas, 200 €.
- Por trabajo efectivo por más de 4 horas hasta 8 horas, 250 €.
- Por trabajo efectivo superior a 8 horas, 300 €.

c) *Prima Actividad:* aquel personal que realice funciones de amasado, horneado y extrusionado, percibirá una compensación económica por jornada completa de ejecución efectiva del proceso de amasado, horneado y extrusionado.

d) *Complemento Personal:* lo percibirá, por 425 días, aquellas personas que así lo tuviesen reconocido a 01 de enero de 2013.

e) Plus de Arranque (engloba los anteriores Pluses de Arranque y Plus Actividad Mantenimiento). lo percibirá por 365 días, aquellas personas que así los tuviesen reconocidos a 01 de enero de 2013.

f) *Plus de Turnicidad-Rotación:* lo percibirá el personal mientras esté adscrito a sistemas de turnos que impliquen rotación de mañana, tarde y noche, por 365 ó 366 días naturales según corresponda.

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

g) *Plus de Diferencia de Puesto:* lo devengarán 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:

(S. Base + Pl. Coef.Anual Nivel desempeñado)-(S.Base + Pl. Coef. Anual Nivel ostentado)

= 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.

Artículo 23.-Horas complementarias y horas extraordinarias

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la jornada máxima anual legal, y se considerarán horas complementarias aquellas que se realicen sobre la jornada máxima anual pactada a tiempo completo en el presente convenio, si bien se abonarán en la misma cuantía que las horas extraordinarias.

Se abonarán como Horas Extraordinarias en el mes correspondiente (según los calendarios de cierre de variables de nómina), las que realice 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, horas complementarias o turnos especiales.

Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, serán de obligada realización respetándose los topes máximos anuales establecidos legalmente, los descansos entre jornadas legalmente establecidos, no pudiéndose realizar horas extraordinarias que supongan una prolongación de la jornada nocturna, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias se compensarán con tiempo de descanso a razón de 1,75 horas por cada hora trabajada (en el caso de sábados, domingos y festivos, a razón de 2 horas por cada hora trabajada) o, económicamente según las cantidades recogidas en el Anexo I del Convenio a elección del personal, para lo que éste deberá comunicar a RRHH en el momento de la realización, qué opción escoge, entendiendo que en caso de no manifestar nada, opta por la retribución económica. En caso de optar por el descanso compensado, éste se disfrutará, por jornada completa, a petición del trabajador o trabajadora y con confirmación de la empresa, con un preaviso de 15 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 o Grupo de Trabajo.

Artículo 24.-Incentivos Anuales

Todo el personal dado de alta en Siro Jaén S.L.U. y Siro Sur S.L., tiene derecho a una retribución variable en los términos descritos en el presente artículo, excepto el personal

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

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 Accidentabilidad.

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 el Comité de Empresa.

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

% **Absentismo Trimestral**	**%** **Consecución Incentivo**
2,00% ó inferior	100%
entre 2,01% y 2,50%	50%
Superior a 2,51%	0%

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

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. Licencia por fallecimiento de familiar de primer grado.

5. Elecciones sindicales y legislativas.

6. Suspensión del contrato por fuerza mayor.

7. Descanso compensado.

8. Incapacidades Temporales derivadas de Accidente laboral o enfermedad profesional.

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

9.-Violencia de género.

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

Criterio: 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 Accidentabilidad:*

Criterio: consecución del objetivo de Accidentes de Trabajo fijado para el año n o de mejora respecto al dato real del año n-1.

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

Cálculo:

- Número de A.T. real del año n es menor o igual al objetivo de A.T. del año n = 100% consecución.

- Número A.T. real del año n es mayor al objetivo de A.T. del año n pero menor al número de A.T. real año n-1= 50% consecución.

- Número de A.T. real del año n es mayor ó igual al número de A.T. real del año n-1 = 0% consecución.

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

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

INCENTIVOS	2018	2019	2020	2021
ABSENTISMO	400 €	400 €	400 €	400 €
CALIDAD	275 €	300 €	325 €	350 €
ACCIDENTABILIDAD	50 €	50 €	50 €	50 €
TOTAL	**725 €**	**750 €**	**775 €**	**800 €**

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

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.

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

Para el año 2018, las Tablas Salariales serán las indicadas en el Anexo I correspondientes a las Tablas Salariales 2017 vigentes e incrementadas en un 2,30%

El incremento anual para los años siguientes, resultará del sumatorio del porcentaje fijo pactado para cada año y el porcentaje alcanzado del variable según los criterios de consecución indicados, exceptuando el variable previsto para 2021 que no consolidará en tablas.

a. *Incremento Fijo:*

AÑO	2018	2019	2020	2021
%	2,30%	1,95%	2,25%	2,75%

b. *Incremento Variable:*

Entendiendo que la mejora de la productividad interna es una herramienta básica para la mejora de la competitividad externa y garantizar la sostenibilidad del centro, se establece un "Variable" anual para los años 2019, 2020 y 2021 sobre la mejora de la productividad mediante la consecución del objetivo del indicador O.E.E. que para cada año se fije.

AÑO	2019	2020	2021
%	0,50%	0,50%	0,25%

El porcentaje de incremento de la parte variable para los años 2019, 2020 y 2021 se determinará en función de los resultados del indicador O.E.E. objetivo establecido para los años 2019, 2020 y 2021 respectivamente; asumiendo la Empresa que, excepcionalmente y solo durante los años 2019 y 2020, ese variable del +0,5% queda garantizado, independientemente del resultado real del mismo.

Los cálculos de consecución se determinarán conforme a la siguiente tabla, según del año de que se trate y así sucesivamente:

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Año 2018 Objetivo	Ratio consecución	% Δ Variable T Salarial año 2019 en función consecución (% no acumulables)
OEE Objetivo 2018	OEE real cierre 2018 / OEE objetivo 2018 = ratio	Ratio > 0,980 y < 1,000 0,10% incremento
		Ratio =1,000 0,30% incremento
		Ratio >1,000 0,50% incremento

Las actualizaciones salariales se efectuarán del siguiente modo:

	ACTUALIZACIÓN TABLAS	
	Cuando	**Qué**
TS 2018	Firma Convenio (efectos 1 enero 2018)	Tablas Anexo I
TS 2019	Enero 2019	TS 2018 + Δ % Fijo para 2019 + 0,5% OEE
TS 2020	Enero 2020	TS 2019 + Δ % Fijo para 2020 + 0,5% OEE
TS 2021	Enero 2021	TS 2020 + Δ % Fijo para 2021

CAPÍTULO V: BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 26.-Complementos por Incapacidad Temporal.

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

Contingencia	Prestaciones (*)	Complemento (*)	
Accidente Trabajo o Enfermedad Profesional	Desde el 1º día de la baja. 75% BRD	Complemento hasta alcanzar el 100% del Salario Bruto Anual en términos diarios (**) desde el primer día de la baja	
Enfermedad Común o Accidente No Laboral		**Si se ha cumplido Objetivo año-1**	**Si no se ha cumplido objetivo año-1 pero se ha mejorado real año -2**
	1er - 3er día 0% BRD	Complemento hasta el 100% de la BRD	Complemento del 50% de la BRD
	4º a 20º día 60% BRD		Complemento hasta el 70% de la BRD
	21º a ...día 75% BRD		Complemento hasta el 85% de la BRD
Enfermedad Común o Accidente No Laboral con hospitalización superior a 48 horas (2 noches de pernoctación).	Ídem Enfermedad Común	Complemento hasta el 100% en los % que correspondan, desde primer día de 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 Base Reguladora Diaria - BRD.

Se establecen los siguientes criterios para la percepción de los Complementos:

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.

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

c) En el caso de Incapacidad Temporal derivada Enfermedad Común o Accidente No Laboral, se aplicarán los complementos indicados en la tabla, en función de que el absentismo colectivo por enfermedad común del año anterior, o bien sea igual o mejore el objetivo fijado o bien que aun no alcanzando el objetivo fijado para el año anterior, mejore el resultado real del año -2. En el caso de que el resultado del año -1 no cumpliese ninguno de los requisitos anteriores, no se aplicará complemento alguno.

Objetivo Absentismo 2017: 3,50% para aplicar en 2018.
Objetivo Absentismo 2018: 3% para aplicar en 2019.
Objetivo Absentismo 2019: 2,50% para aplicar en 2020.
Objetivo Absentismo 2020: 2% para aplicar en 2021.

Por ejemplo: para 2019, año-1 2018, año-2, 2017 y así sucesivamente.

La fórmula para determinar el porcentaje resultante es:

$$\frac{\text{Horas Absentismo de E. Común}}{\text{Horas Planificadas}} = \%\ \text{real}$$

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 excepto el personal excluido del artículo 2 (personal cuyas retribuciones vienen referenciadas a las tablas de Estructura de Grupo Siro).

Se computarán como Horas de Absentismo por Enfermedad Común, las horas así registradas como tales en el sistema de control de presencia del personal tenido en cuenta para la determinación de las Horas Planificadas.

La aplicación del presente Complemento vendrá determinada por las condiciones de aplicación en la fecha de inicio del proceso de Incapacidad Temporal y se mantendrán inamovibles mientras dure el citado proceso.

c) En el caso de Incapacidad Temporal derivada Enfermedad Común o Accidente No Laboral con hospitalización (ingreso por un tiempo superior a 48 horas con al menos 2 noches de pernoctación), el personal percibirá un complemento a la prestación legalmente establecida hasta alcanzar el 100% de la Base Reguladora Diaria a partir del primer día de hospitalización y hasta el alta médica.

El personal estará obligado a avisar de su ausencia previo al inicio del turno (por vía telefónica o mediante correo electrónico a su superior jerárquico o Recursos Humanos), así mismo deberá presentar el parte de Baja por Incapacidad Temporal en los tres primeros días, de no ser así, no se complementará cantidad alguna.

Artículo 27.-Seguro colectivo.

La Empresa tendrá concertado un seguro colectivo de vida que cubra el riesgo de muerte.

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Igualmente se cubrirá el riesgo de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional extintiva salvo cuando en la resolución se establezca que la calificación de la incapacidad de que se trate vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita la reincorporación del trabajador o trabajadora al puesto de trabajo en el plazo de dos años a contar desde la fecha de la resolución, en los términos previstos en el art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Si acontece alguno de los riesgos cubiertos, el trabajador o trabajadora, o sus herederos legales en caso de fallecimiento, percibirán la cantidad de 18.000 € en el supuesto de muerte o de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y 24.000 € en el supuesto de gran invalidez, derivadas de las contingencias descritas en el párrafo anterior.

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

Artículo 28.-Licencias retribuidas.

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

a) 15 días naturales por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho.

b) 3 días por nacimiento o adopción de cada hijo o hija.

c) 3 días por fallecimiento de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (ampliado 2 días si existiera desplazamiento fuera de la provincia).

d) 3 días enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (ampliado 2 días si existiera desplazamiento fuera de la provincia). Este permiso se puede disfrutar durante el periodo que dure el hecho causante.

e) Para la asistencia del propio trabajador o para el acompañamiento a Servicio de Urgencias Hospitalarias de familiar hasta primer grado por consanguinidad o afinidad, por el tiempo que dure dicha situación. Si la salida de dicho servicio, debidamente acreditada, coincide todavía con el horario de trabajo, el personal se podrá incorporar hasta dos horas después de la salida; si la salida se produce hasta dos horas antes del inicio del turno de trabajo, el personal podrá incorporarse hasta dos horas después de la hora de inicio de su turno.

f) 1 día por traslado de domicilio habitual.

g) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

h) Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los permisos necesarios para que puedan concurrir a exámenes en la jornada de celebración de éstos, siempre que los estudios correspondientes se cursen con regularidad para la obtención de un título

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

académico o profesional oficial así reconocido por el Ministerio de Educación u organismo competente. La duración de estos permisos será por el tiempo indispensable para la realización del examen. Los trabajadores del turno de noche podrán disponer de permiso en las dos últimas horas de su jornada en el día del examen.

i) El tiempo indispensable, el que sea y justificado, para visita médica, del propio trabajador en servicios públicos o privados de salud, tanto de medicina general como consulta especializada. Si un trabajador estuviera trabajando de noche, podrá salir 2 horas antes de su puesto de trabajo si la visita fuese hasta las 10 horas y 4 horas si se tuviera que realizar un análisis de sangre.

j) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto de la trabajadora que coincidan con la jornada de trabajo.

k) 1 día por matrimonio de padres, hijos/as, hermanos/as, si es en día laborable.

l) 1 día por fallecimiento de sobrino/a.

m) 1 día retribuido al año para el acompañamiento para visita médica, de padres (por consanguinidad), hijos e hijas, y cónyuge, en servicios públicos o privados de salud, tanto de medicina general como consulta especializada.

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, prevalecerá la que tenga mayor duración, o en todo caso igual, y 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 familiar, 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.

Para percibir retribución en las licencias reguladas en este artículo, es obligación del personal aportar los justificantes correspondientes y solicitados por escrito con 7 días naturales de antelación en aquellos cuya naturaleza permita la citada previsión o en todo caso, en los 4 inmediatamente posteriores al inicio de la licencia. 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 colaborador o 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.

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

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.

El documento que acredita la ausencia al trabajo por causa de enfermedad es el preceptivo parte de baja.

Artículo 29.-Licencias no retribuidas.

El personal podrá solicitar licencias no retribuidas hasta agotar un saldo de 15 días naturales anuales (por año natural). La duración mínima de cada solicitud será de 1 día laborable y la máxima de los 15 días naturales tomados de una vez.

No podrán coincidir en un mismo día y turno, por esta licencia, más de 2 personas del mismo nivel.

La solicitud de dicha licencia deberá realizarse por escrito al departamento de Recursos Humanos con un preaviso mínimo de:

-15 días naturales para el caso de licencias superiores a 3 días y
-para el resto de casos (uno, dos o tres días), preaviso de 5 días naturales,

y serán concedidas en función al orden de petición y siempre cumpliéndose los criterios fijados en el presente artículo.

Artículo 30.-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 dos semanas retribuidas consecutivas a la finalización del permiso por maternidad o adopción. Si el trabajador o trabajadora optase por el disfrute de este permiso deberá comunicarlo a la Empresa con siete días de antelación a la finalización del periodo de permiso por maternidad o adopción.

En el supuesto de que el trabajador o trabajadora hubiese ejercitado el derecho que se reconoce en el párrafo anterior y, posteriormente, dentro de los nueve meses siguientes al parto, hiciera uso del derecho de excedencia regulado en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, de la liquidación salarial que hubiera que practicarle, se le deducirán los devengos correspondientes a los catorce días disfrutados 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 instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria del neonato. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica. las seis primeras semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará tantos días como el nacido se

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

encuentre hospitalizado y con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos que reglamentariamente se desarrolle.

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, la madre biológica o el otro progenitor, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de su salario.

Tendrán derecho a reducir entre un octavo y la mitad de la jornada, con disminución salarial proporcional, quienes tengan a su cargo a algún menor de 12 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida.

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 37.6 del ET corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria diaria, no obstante, de conformidad con lo previsto en el art. 37.7 del ET se establecen los siguientes criterios para las solicitudes realizadas a partir de la firma del presente convenio:

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

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

c) si la solicitud de concreción horaria del trabajador o trabajadora, supusiese la coincidencia horaria de más del 20% de trabajadores o trabajadoras en los que concurran puesto, nivel y turno (y estén disfrutando de otras reducciones amparadas por el presente artículo), se entenderá que concurre causa productiva y organizativa suficiente para que la empresa puede limitar el ejercicio simultaneo de este derecho.

Artículo 31.-Ayudas escolares.

Con carácter general se establece para los hijos de los trabajadores y trabajadoras de la empresa (ya sean biológicos o adoptados), siempre que no alcancen los 25 años, que no figuren como trabajadores o trabajadoras por cuenta propia o 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 ambos padres sean trabajadores o trabajadoras de esta Empresa o de cualquier otra del Grupo Siro, esta ayuda se hará efectiva solamente para uno de ellos.

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

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

1. Certificado de matriculación en el centro escolar.

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

2. Acreditación de no figurar como trabajador o trabajadora por cuenta ajena para los hijos mayores de 16 años (Tarjeta Demandante de Empleo).

3. Libro de familia o acreditación de guardia y custodia legal (en caso de que lo sean del cónyuge o pareja de hecho), de los hijos de los cuales solicita la ayuda el trabajador o trabajadora.

4. Para la Ayuda por Desplazamiento, adicionalmente a los anteriores, el certificado de empadronamiento de los hijos o hijas de los cuales solicita la ayuda el empleado.

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

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

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

CAPÍTULO VI: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 32.-Prevención de Riesgos Laborales.

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

La acción preventiva estará fundamentada en los siguientes puntos:

a) Los riesgos para la salud de la persona se prevendrán evitando su generación con la eliminación del factor riesgo en sí mismo inicialmente identificado.

b) En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos. Cuando se implanten nuevas tecnologías se añadirán todas las medidas preventivas para evitar los posibles riesgos que pudiera ocasionar su incorporación.

c) Cuando haya incorporaciones de personas procedentes de Empresas de Trabajo Temporal, la Dirección informará a los RLT de los puestos que ocupen estas personas y velará porque le sean entregados tanto los EPI’s como los equipos y prendas de trabajo establecidos para el desempeño de su trabajo.

d) La Empresa, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, adoptará las medidas adecuadas para que las personas reciban información y formación sobre los riesgos genéricos de su centro de trabajo y específicos de su puesto de trabajo.

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

e) Los Delegados de Prevención deben ser informados de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que pudieran tener repercusión sobre la salud física y mental de las personas.

f) A las trabajadoras embarazadas, les será de aplicación el protocolo de protección de la maternidad de GRUPO SIRO, en el cual se recogen los principios establecidos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Protección de la maternidad. Así mismo, se les facilitará, interna o externamente, el vestuario adecuado a su situación y puesto desempeñado.

Artículo 33.-Comité de Seguridad y Salud.

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

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

Artículo 34.-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.

CAPÍTULO VII: GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 35.-Derechos de los Sindicatos.

La Dirección de la Empresa respetará en cada momento lo que pueda disponer la legislación sobre competencias y atribuciones de las Centrales Sindicales, la constitución de Secciones Sindicales y el nombramiento de Delegados Sindicales.

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

Cada miembro del Comité de Empresa tendrá derecho a un crédito horario retribuido equivalente a 30 horas mensuales. Cada Sección Sindical podrá administrar este crédito horario mediante su disposición en una bolsa anual de horas, incluyendo las del delegado sindical, si hubiere, al que le podrán ser cedidas horas del resto de miembros de la sección sindical. Es necesario, para el buen funcionamiento de la empresa, un preaviso general de 2 días o al menos de 24 horas (por escrito, por vía telefónica o mediante correo electrónico a su superior jerárquico o Recursos Humanos).

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

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

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

Los delegados de prevención y salud laboral tendrán un crédito anual de 72 horas para formación.

Artículo 36.-Derechos del delegado y delegada syndical.

El crédito horario mensual establecido para los R.L.T. podrá acumularse anualmente. Dicha acumulación se podrá realizar a título individual o, en su conjunto, para la representación de cada uno de los sindicatos. Al Delegado/Delegada Sindical le podrán ser cedidas horas de crédito del resto de miembros de su Sección Sindical.

CAPÍTULO VIII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 37.-Principios de ordenación.

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

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

Artículo 38.-Comunicación a la RLT.

La Empresa informará al Comité de empresa 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 del Comité de Empresa, en todo caso, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la L.O.L.S. Se considerarán válidas y efectuadas las comunicaciones realizadas mediante correo electrónico a la dirección que la Empresa les asignó.

Artículo 39.-Faltas Leves.

Se considerarán como *faltas leves:*

a) De una a tres faltas de puntualidad, ausencia de fichajes 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.

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

b) La no comunicación con antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase 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 períodos 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.

g) 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 40.-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 comunicación a la Empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas o medios industriales a su cargo, o que hayan sido observados en la fábrica a través de los registros o partes diarios de trabajo de entre los que se cumplimenten habitualmente en su sección.

g) La falta de aseo y limpieza personal, así como el consumo de bebidas alcohólicas en el centro de trabajo.

h) El trato incorrecto a las personas dentro del centro de trabajo cuando no revistan acusada gravedad.

i) 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

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

trabajador dentro de la jornada laboral.

Artículo 41.-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.

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) El acceso al puesto de trabajo en estado de embriaguez y/o tras el consumo de sustancias estupefacientes y/o alcohólicas, o su consumo durante el 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

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

y acreditado por la correspondiente investigación de la Empresa.

n) La Agresión física, y los malos tratos de palabra contra los compañeros o familiares de éstos.

o) Falsear 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.

q) La suplantación de otro trabajador o trabajadora alterando cualquier registro y /o documento interno distinto al registro y control de entrada y salida al trabajo.

*Artículo 42.-*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.

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

b) *Por falta grave:* las fijadas para la falta leve o comunicación escrita con suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

c) *Por falta muy grave:* las fijadas para falta leve o grave, o comunicación escrita con suspensión de empleo y sueldo de once a veinte días y despido disciplinario.

Artículo 43.-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 la apertura de expedientes contradictorios efectuados por la Empresa para las averiguaciones y consultas de los hechos sancionables, independientemente de que al trabajador o trabajadora haya que comunicárselo por tener la condición de Representante Legal de los Trabajadores y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO IX IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 44.-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 negociados 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 área 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 grupos profesionales.

Artículo 45.-Medidas.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.1 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, se establece el siguiente conjunto de 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:

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

1. *Acceso al Empleo, Reclutamiento y Selección.*

1.1. Búsqueda del equilibrio entre el número de mujeres y de hombres en los distintos niveles profesionales de la empresa.

1.2. La formación y experiencia adquirida en los requisitos de acceso a los puestos se corresponderá con las funciones a desempeñar.

1.3. Los procesos de selección contarán como mínimo con una prueba teórico-práctica sobre el puesto a desempeñar que complemente a la entrevista, salvo que la experiencia previa acreditada supla la prueba teórico práctica.

1.4. El personal responsable del reclutamiento y selección contará con formación y/o sensibilización en políticas de igualdad.

1.5. Se fomentará de manera especial la integración y el acceso al empleo en igualdad de condiciones y de oportunidades a mujeres y a hombres con discapacidad.

2. *Promoción.*

2.1. La empresa hará públicas las posibilidades de promoción existentes mediante Comunicados Internos en los tablones de anuncios y a través del Comité de Empresa, y se ajustará a criterios objetivos.

2.2. Asegurar la objetividad en todas las promociones de la planta.

3. *Formación.*

3.1. La empresa garantizará anualmente un plan de formación para el empleo que asegure la participación equilibrada de hombres y mujeres.

3.2. La planta dispondrá un Plan de Formación dirigido a todos los trabajadores y trabajadoras.

3.3. Se facilitarán las condiciones que favorezcan el poder acudir a la formación a todas las mujeres y hombres interesados.

4. *Equilibrio de la vida personal y professional.*

4.1. Se facilitará información sobre permisos y licencias existentes.

4.2. Se facilitará información sobre reducciones de jornadas y excedencias voluntarias existentes.

4.3. Se facilitará y fomentará el permiso retribuido de maternidad/ paternidad/lactancia para su disfrute en igualdad de condiciones por mujeres y hombres.

4.4. Se facilitarán servicios y/o recursos para atender responsabilidades familiares.

4.5. Se informará y fomentará una cultura de corresponsabilidad y de utilización de las

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

medidas dirigidas a conciliar las obligaciones laborales y las responsabilidades familiares.

5. *Comunicación, política social-salarial.*

5.1. Se garantiza el mantenimiento de un Protocolo de comportamientos no tolerados que prevenga, proteja y sancione conductas de hostigamiento y acoso por razón de sexo o por razón de género.

5.2. Se garantiza la eliminación de cualquier tipo de diferencia salarial injustificada entre hombres y mujeres en un mismo puesto de trabajo.

Artículo 46.-Comisión seguimiento Plan de Igualdad.

La Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio se podrá constituir en Comisión Paritaria de igualdad, cuyo cometido, entre otros, son los siguientes:

a) Seguimiento, implantación y mejora del Plan de Igualdad en todas sus fases e impulso de las políticas de igualdad en la Empresa.

b) Asesoramiento técnico respecto al establecimiento de planes y medidas a implantar e implantadas en la Empresa.

DISPOSICIONES ADICIONALES:

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

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

Existe un Protocolo de Conductas No Toleradas ya de aplicación en el centro.

Disposición Adicional Segunda: Plan de Mejora de la Calidad en el Empleo.

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 con prioridad al uso de Empresas de Trabajo Temporal, las modalidades de contratación del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores con el desarrollo y alcance regulados en cada momento en el Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería Artesanal y Platos Cocinados (Interprovincial).

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, movilizando sus capacidades técnicas, económicas, participativas y profesionales en el objetivo de lograr una eficiente adaptación de sus procesos a las exigencias ambientales.

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

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

Disposición Adicional Cuarta: Contratos a tiempo parcial y Horas Complementarias.

El número de horas complementarias de los contratos de trabajo a tiempo parcial podrá alcanzar un porcentaje de hasta el 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá en ningún caso alcanzar la jornada a tiempo completo prevista en el presente convenio colectivo.

Disposición Adicional Quinta: 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 RRLL de Andalucía (SERCLA) y se adhieren expresamente 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)

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 de este 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 SERCLA a través de los procedimientos establecido en el SERCLA.

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2018 y 2019

SIRO JAÉN

ANEXO I: Tablas Salariales 2018 Siro Jaén S.L.U.

SALARIOS POR CATEGORIAS	Diario / Mensual	Salario Base Diario / Mes	Plus Coeficiente	Salario Bruto Anual Nivel	HORAS EXTRAS		Plus Nocturnidad
		x 365 d / 12 m	x 365 d / 12 m		De L a V	Sáb. - Dom. - Fest.	Con p.prop. Descanso Semanal
G Profesional Producción MOD							
Técnico MOD N1	Diario	32,71 €	3,61 €	**15.436,00 €**	15,14 €		16,03 €
Técnico MOD N2	Diario	32,90 €	4,55 €	**15.916,25 €**	15,61 €		16,12 €
Técnico MOD N3	Diario	33,40 €	4,55 €	**16.128,75 €**	15,83 €	18,92 €	16,37 €
Técnico MOD N4	Diario	33,40 €	6,39 €	**16.910,75 €**	16,59 €		16,37 €
Técnico MOD N5	Diario	33,40 €	18,32 €	**21.981,00 €**	21,56 €		16,37 €
G Profesional MOI							
Sección MANTENIMIENTO							
Técnico MTO N1	Diario	33,40 €	5,34 €	**16.464,50 €**	16,15 €	18,92 €	16,37 €
Técnico MTO N2	Diario	33,40 €	6,39 €	**16.910,75 €**	16,59 €		16,37 €
Sección CADENA SUMINISTRO							
Técnico CSU N1	Diario	32,71 €	3,61 €	**15.436,00 €**	15,14 €	18,92 €	16,03 €
Técnico CSU N2	Diario	33,40 €	6,39 €	**16.910,75 €**	16,59 €		16,37 €
Sección SOPORTE							
Técnico "XXX" N1	Mensual	1.260,67 €		**17.649,35 €**			
Técnico "XXX" N2	Mensual	1.358,39 €		**19.017,49 €**			
Técnico "XXX" N3	Mensual	1.537,89 €		**21.530,43 €**			

PLUSES Y OTROS CONCEPTOS	Importe	A percibir por	Válido para Grupos / Niveles
Plus Sábado	48,86 €	Jornada efectiva o parte proporcional	Todos
Plus Domingo	59,70 €		
Plus Festivo	70,57 €		
Plus Turnicidad	0,41 €	Jornada efectiva o parte prop.	S/Convenio
Plus Penosidad	1,25 €	Hora Efectiva	S/Convenio
Prima Actividad	2,42 €	Jornada efectiva o parte prop.	S/Convenio
Plus Noche Arranque	19,63 €	Hora Efectiva	Todos
Hora Formación	9,08 €	Hora Efectiva	Todos

AYUDA ESCOLAR	Importe
Preescolar e infantil (0 a 6 a)	44,50 €
Educación Primaria (6 a 11 a)	58,19 €
Educación Secundaria (11 a 16 a)	120,97 €
Bachillerato/CF G Medio (16-18 a)	178,05 €
CF Grado Superior (18 y más)	286,47 €
Universidad	439,43 €
Ayuda Desplazamiento	162,06 €

INCENTIVOS ANUALES	Importe
Absentismo	400,00 €
Calidad	275,00 €
PRL	50,00 €
Total	725,00 €

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ANEXO I: Tablas Salariales 2019 Siro Jaén S.L.U.

SALARIOS POR CATEGORIAS	Diario / Mensual	Salario Base Diario / Mes	Plus Coeficiente	Salario Bruto Anual Nivel	HORAS EXTRAS		Plus Nocturnidad
		x 365 d / 12 m	x 365 d / 12 m		De L a V	Sáb. - Dom. - Fest.	Con p.prop. Descanso Semanal
G Profesional Producción MOD							
Técnico MOD N1	Diario	33,51 €	3,70 €	**15.814,25 €**	15,51 €		16,42 €
Técnico MOD N2	Diario	33,71 €	4,66 €	**16.307,25 €**	15,99 €		16,52 €
Técnico MOD N3	Diario	34,22 €	4,66 €	**16.524,00 €**	16,22 €	19,38 €	16,77 €
Técnico MOD N4	Diario	34,22 €	6,55 €	**17.327,25 €**	17,00 €		16,77 €
Técnico MOD N5	Diario	34,22 €	18,77 €	**22.520,75 €**	22,09 €		16,77 €
G Profesional MOI							
Sección MANTENIMIENTO							
Técnico MTO N1	Diario	34,22 €	5,47 €	**16.868,25 €**	16,55 €	19,38 €	16,77 €
Técnico MTO N2	Diario	34,22 €	6,55 €	**17.327,25 €**	17,00 €		16,77 €
Sección CADENA SUMINISTRO							
Técnico CSU N1	Diario	33,51 €	3,70 €	**15.814,25 €**	15,51 €	19,38 €	16,42 €
Técnico CSU N2	Diario	34,22 €	6,55 €	**17.327,25 €**	17,00 €		16,77 €
Sección SOPORTE							
Técnico "XXX" N1	Mensual	1.291,55 €		**18.081,76 €**			
Técnico "XXX" N2	Mensual	1.391,67 €		**19.483,42 €**			
Técnico "XXX" N3	Mensual	1.575,57 €		**22.057,92 €**			

PLUSES Y OTROS CONCEPTOS	Importe	A percibir por	Válido para Grupos / Niveles
Plus Sábado	50,06 €	Jornada efectiva o parte proporcional	Todos
Plus Domingo	61,16 €		
Plus Festivo	72,30 €		
Plus Turnicidad	0,42 €	Jornada efectiva o parte prop.	s/convenio
Plus Penosidad	1,28 €	Hora Efectiva	s/convenio
Prima Actividad	2,48 €	Jornada efectiva o parte prop.	s/convenio
Plus Noche Arranque	20,11 €	Hora Efectiva	Todos
Hora Formación	9,30 €	Hora Efectiva	Todos

AYUDA ESCOLAR	Importe
Preescolar e infantil (0 a 6 a)	45,59 €
Educación Primaria (6 a 11 a)	59,62 €
Educación Secundaria (11 a 16 a)	123,93 €
Bachillerato/CF G Medio (16-18 a)	182,41 €
CF Grado Superior (18 y más)	293,49 €
Universidad	450,20 €
Ayuda Desplazamiento	166,03 €

INCENTIVOS ANUALES	Importe
Absentismo	400,00 €
Calidad	300,00 €
PRL	50,00 €
Total	750,00 €

Jaén, a 10 de septiembre de 2019.- La Jefa del Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZÓN.

cve: BOP-2019-4005
Verificable en https://bop.dipujaen.es