Convenio Colectivo Estatal de Industrias Cárnicas

Capítulo I

Ámbito de aplicación

Artículo 1.- Ámbito territorial.-

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2.- Ámbito funcional.-

Los preceptos de este Convenio Colectivo regulan las relaciones laborales de todas las Empresa o Centros de trabajo cuya actividad principal, y respetando el principio de unidad de Empresa, sea la de sacrificio, despiece, transformación o distribución de carnes y sus derivados industriales, comprendiendo a los procesos de elaboración de platos preparados, cocinados, precocinados, prefritos o fritos en los que los productos cárnicos constituyan la materia prima relevante y fundamental en estas industrias cárnicas, ya sean sus titulares entes públicos o privados.

Quedan comprendidos en el ámbito funcional de este Convenio los trabajadores de las empresas que desarrollen las actividades de servicios cuando los que presten a las industrias cárnicas sean los de sacrificio, despiece, deshuese, transformación o elaboración de carnes, recogida, transporte, tratamiento y transformación de subproductos animales no destinados al consumo humano, sea cual fuere su actividad principal y su forma jurídica incluyendo las empresas de servicios, multiservicios y las cooperativas de trabajo asociado.

Artículo 3.- Ámbito personal.-

Se aplica este Convenio Colectivo a los trabajadores que realicen su cometido al servicio de una Empresa incluida en su ámbito funcional, excepto los excluidos o afectados por relaciones laborales especiales reguladas por disposiciones legales de carácter general.

Artículo 4.- Ámbito temporal.-

El presente Convenio Estatal iniciará su vigencia a partir de su firma y tendrá una duración desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2020. Sus Anexos tendrán la vigencia que se determine específicamente en cada uno de ellos. No obstante, y con carácter excepcional e independientemente del vencimiento del convenio a 31 de diciembre de 2020,

todos los valores económicos y los anexos vigentes en el último año de vigencia del presente convenio colectivo se seguirán aplicando hasta que sean sustituidos por los pactados en el nuevo convenio.

Artículo 5.- Efectos.-

El presente Convenio Colectivo obliga, como ley entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas, en cuyo nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto. La misma fuerza de obligar tienen los anexos que regulan aquellas materias negociables por períodos no inferiores a un año.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Las retribuciones establecidas compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación, salvo indemnizaciones, suplidos y prestaciones de la Seguridad Social en régimen de pago delegado.

Sólo podrán modificarse las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo cuando las nuevas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a las aquí acordadas. En caso contrario, subsistirá el Convenio Colectivo en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

Se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales formalizados a título personal entre Empresa y trabajador vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo y que, con carácter global, excedan del mismo en conjunto y cómputo anual.

Los contratos individuales de trabajo no podrán contener disposiciones contrarias a las del presente Convenio.

Capítulo II

Organización del trabajo

Artículo 6.- Organización del trabajo.-

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la Empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia y no exijan esfuerzo físico superior a los definidos en el artículo 8.

Artículo 7.-

Los salarios pactados en este Convenio se fijan por unidad de tiempo, atendiendo a la jornada de trabajo establecida y al rendimiento normal o mínimo exigible en la actividad y categoría profesional correspondiente.

7.1. No obstante, las Empresas podrán mantener, modificar o establecer los sistemas de trabajo de acuerdo con las normas vigentes en la materia, con informe del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

7.2 Corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado de Personal, determinar los rendimientos, tomándose como medida de actividad normal la que desarrolla un operario medio entregado a su trabajo, sin el estímulo de una remuneración por incentivo, ritmo que puede mantener día tras día, fácilmente, sin que exija esfuerzo superior al normal, debiendo ser su rendimiento el que corresponde a 60 puntos Bedaux/hora o 100 puntos en la comisión nacional de productividad o sus equivalentes en otros sistemas.

En caso de total conformidad entre ambas partes, los rendimientos se podrán aplicar de inmediato.

7.3. En caso contrario, el Comité de Empresa o Delegado de Personal deberá manifestar, necesariamente, su oposición en el término de diez días laborables, a contar desde la notificación de los nuevos rendimientos.

7.4. En este caso, el procedimiento a seguir será el siguiente:

a) Se abrirá un plazo de diez días laborables para poderse llevar a cabo las consultas y comprobaciones pertinentes por parte de la Dirección y de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal. En todo caso, las comprobaciones serán realizadas por un máximo de dos miembros por cada parte.
b) Transcurrido dicho plazo, de haber acuerdo, se procederá tal como se determina en el punto 7.2.
c) Si no hubiese acuerdo, las partes acudirán, de conformidad con la legislación vigente, ante la jurisdicción competente, en el término de diez días laborables, la que resolverá lo que proceda.

7.5. Durante el tiempo que dure la tramitación detallada en los puntos 7.3. y 7.4. y hasta que recaiga la oportuna resolución, se aplicarán los rendimientos propuestos por la Dirección sin perjuicio de una posterior liquidación retroactiva con los valores que la jurisdicción competente hubiese estimado como correctos. Asimismo, durante este periodo, el trabajador no podrá ser sancionado por no llegar al rendimiento normal en ese trabajo.

Artículo 8.- Definición de conceptos.-

Se entiende por incentivo la cantidad que el trabajador percibe en función de un rendimiento superior al normal o mínimo exigible.

Rendimiento normal o mínimo exigible: Es el obtenido por un trabajador de aptitudes medias conocedor de su trabajo y consciente de su responsabilidad, sin realizar ningún esfuerzo superior, que según el método Bedaux equivale a 60 puntos/hora.

Rendimiento habitual o medio: Es el obtenido por un operario de forma permanente y continuada, pudiendo estimarse como rendimiento habitual o medio la media obtenida en el periodo de los treinta últimos días naturales trabajados en condiciones normales.

Rendimiento óptimo: Es el equivalente a 80 puntos/hora Bedaux, de un operario medio y entrenado, esforzándose en el trabajo, pero sin llegar a límites perjudiciales para su salud.

En cada Empresa se podrá mantener el sistema de productividad actualmente en vigor.

Artículo 9.- Revisión de valores.-

El departamento de tiempos de la Empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurran alguno de los casos siguientes:

1. Mecanización.
2. Mejora de instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.
3. Cuando el trabajo sea de primera serie fijando un valor provisional en tanto no se fijare más tarde el definitivo.
4. Cambios del método operatorio, distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.
5. Cuando exista error de cálculo numérico o matemático.
6. Cuando, sin detrimento de la calidad exigida, el 75 por 100 de los operarios que realicen un trabajo determinado, alcancen en dicho trabajo,

durante un mes, una actividad superior al rendimiento óptimo, cualquiera que sea el sistema de productividad que se utilice.

Los rendimientos se fijarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 7 y de conformidad con el procedimiento que en el mismo se fija en los apartados 2, 3, 4 y 5.

La modificación de la retribución por rendimiento se producirá previo estudio técnico y con la participación de la representación legal de los trabajadores.

Artículo 10.- Precios punto prima.-

Será el fijado en el anexo 1.

Artículo 11.- Trabajos a destajo.-

La modalidad de trabajo a destajo, como variante de valorar por unidad de obra los sistemas más científicos de valoración, por punto, será retribuido en base a que un trabajador laborioso y con un esfuerzo normal en el desarrollo de su trabajo obtenga, por lo menos, un salario superior en un 25 por 100 al salario fijado para la categoría profesional a que pertenezca.

Artículo 12.- Trabajo a tarea.-

Para el establecimiento de trabajos a tarea, se tendrán en cuenta los rendimientos normales de cada profesión y especialidad. Cuando el trabajador concluya su tarea antes de la terminación de la jornada, se dará por terminada la misma, o bien a elección de la Empresa deberá completarse la jornada, en cuyo caso el tiempo invertido sobre el de su tarea le será abonado con los valores establecidos en el Convenio para las horas extraordinarias, y sin que dicho tiempo se compute como horas extraordinarias para los límites máximos que señalan las disposiciones legales o convencionales en esta materia.

Artículo 13.-

Tanto en el trabajo a destajo como a tarea, en caso de discrepancia en cuanto a la tarifa del destajo o al tiempo de tarea, se seguirá la norma del artículo 7.

Artículo 14.- Suspensión del sistema.-

La Empresa podrá suspender la aplicación de cualquiera de los anteriores sistemas, total o parcialmente, cuando se den circunstancias de alteración del proceso productivo o incumplimiento de los métodos de trabajo establecidos.

Dará cuenta inmediatamente al órgano competente y éste decidirá sobre la reanudación o no del trabajo en las condiciones anteriores, previos los informes que considere precisos el citado órgano.

Cuando se proceda a la suspensión de los trabajos remunerados bajo el sistema de primas a la producción por causas que, previa determinación con el representante de los trabajadores de la Sección o Departamento afectados, fueran imputables a la Empresa, ésta vendrá obligada a satisfacer a los trabajadores afectados el salario de su categoría, incrementado en un 25 por 100, o la remuneración correspondiente a su rendimiento habitual (media 30 últimos días naturales) en el trabajo suspendido, si dicha remuneración fuera inferior al indicado 25 %, siempre que éstos alcancen el rendimiento normal, quedando excluidas de este tratamiento las situaciones derivadas de la movilidad funcional del personal.

No serán causas imputables a la Empresa, entre otras, la falta de trabajo, carencia de materias primas, averías en maquinarias o instalaciones, y falta de energía.

Capítulo III

Clasificación de personal

Sección primera. Por su función

Artículo 15.- Grupos de clasificación.-

El personal al servicio de las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo queda encuadrado en algunos de los siguientes grupos profesionales:

1. Personal Técnico.
2. Personal Administrativo.
3. Personal Obrero.
4. Personal Subalterno.

Artículo 16.- Categorías del grupo profesional de Técnicos.-

El personal Técnico se encuadra en las siguientes categorías:

1. Técnico con título superior.
2. Técnico con título no superior.
3. Técnico no titulado.
4. Personal de Secciones Técnicas.

Artículo 17.- Categorías del grupo profesional de Administrativos.-

El Personal Administrativo está encuadrado en las siguientes categorías:

1. Jefe de primera.
2. Jefe de segunda.
3. Oficial de primera.
4. Oficial de segunda.
5. Auxiliar.
6. Viajante, Vendedor y Comprador.
7. Telefonista.
8. Analista.
9. Programador.
10. Operador.

Artículo 18.- Categorías del grupo profesional del personal Obrero.-

El personal Obrero se encuadra en los siguientes subgrupos:

A. Personal obrero de oficios propios de la industria.
B. Personal obrero de oficios varios.

Existen las categorías siguientes:

1. Maestro o Encargado.
2. Oficial de primera.
3. Oficial de segunda.
4. Ayudante.
5. Conductor-Mecánico.
6. Conductor-Repartidor.
7. Peón.

Artículo 19.- Categorías del grupo profesional de Subalternos.-

El personal Subalterno se encuadra en las siguientes categorías:

1. Almacenero.
2. Vigilante Jurado de Industria y Comercio.
3. Guarda o Portero.
4. Ordenanza.
5. Personal de limpieza.

Artículo 20.-

La clasificación del personal de este Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de las Empresas no lo requieren.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores de su categoría profesional, y sin perjuicio de lo previsto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Aquellos Operarios cuyas categorías profesionales no se encuentren definidas en el presente Convenio Colectivo, serán asimilados a las que, dentro de las anteriormente expuestas, más se le asemejen.

Sección segunda. Por su aptitud

Artículo 21.-

Las definiciones contenidas en la presente Sección no son exhaustivas sino meramente enunciativas.

Artículo 22.- Categorías profesionales del grupo Técnico.-

1. Técnico con título superior: Es aquel que en posesión de un título superior expedido por el Estado, por medio de sus Universidades o Escuelas Especiales Oficiales o legalmente reconocidas, ha sido contratado por la Empresa en atención a dicho título profesional, realiza las funciones de su profesión y es retribuido de manera exclusiva o preferente mediante sueldo o tanto alzado y sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios en la profesión respectiva.

2. Técnico con título no superior: Es el que, poseyendo un título profesional y oficial distinto del anterior, presta los servicios de su profesión desempeñando funciones propias de éste, siempre que perciba su retribución en la forma indicada para el Técnico con título superior.

3. Técnico no titulado: Es el que sin necesidad de título profesional alguno, por su preparación, reconocida competencia y práctica en todas o algunas de las fases del proceso elaborativo o servicios de la industria, ejerce funciones de carácter ejecutivo o técnico especializado.

4. Secciones técnicas: El personal que integra este grupo está incluido en una de las categorías siguientes:

- Jefe de Oficina Técnica: Es el Técnico que tiene la máxima responsabilidad de organización del trabajo y disciplina del personal de la Sección, de acuerdo con la organización de la Entidad, hasta el límite en que queda fijada su autoridad por la Empresa. Su actuación está subordinada a motivos prefijados dentro de los cuales y con iniciativa propia, realiza toda clase de estudios de tiempos y mejoras de métodos, programación, planeamiento, inspección y control de todos los casos: programación, estudio y desarrollo de las técnicas de calificación o valoración de tareas, seguridad en trabajo, selección y formación de personal. Deberá interpretar toda clase de planos, interpretación y distribución de toda clase de fichas completas, hacer evaluaciones de materiales precisos para trabajos cuyos datos se obtengan tanto de planos como sobre obras. Podrá ejercer misiones de Jefe dentro del ámbito de las funciones referentes a utilización de máquinas, instalaciones y mano de obra, proceso, lanzamiento, costos y resultados. Se asimilará a la categoría de Técnico con título superior.

- Técnico de Organización de primera: Es el Técnico que trabaja normalmente a las órdenes del Jefe de la Oficina Técnica, a quien podrá sustituir en sus ausencias. Desempeñará el trabajo de éste cuando la clase y complejidad de las funciones a realizar no sea de importancia justificativa de la existencia de un Jefe de Oficina Técnica. Será asimilado a Técnico con título no superior.

- Técnico de Organización de segunda: Es el Técnico que está a las órdenes de los anteriores, si éstos existiesen, y realiza o puede realizar alguno de los trabajos siguientes relativos a las funciones de organización científica del trabajo: Cronometraje y estudios de tiempos de toda clase, estudios de mejoras de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios y estimaciones económicas, confección de normas o tarifas de trabajo de dificultad media, confección de fichas completas, definición de los lotes o conjuntos de trabajo con finalidad de programación, cálculo de los tiempos de trabajo de los mismos; establecimiento de cuadros de carga en todos sus casos; establecimiento de necesidades completas de materiales partiendo de datos obtenidos en planos o sobre obra, aún contando con dificultades de apreciación, despiece de toda clase y croquizaciones consiguientes; colaboración en el establecimiento del orden de montaje para lotes de piezas o zonas de funciones de planteamiento general de la producción; colaboración y resolución de problemas de planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas; análisis y descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo; estudio y clasificación de los puestos y méritos personales; organigramas y escalas salariales; seguridad en el trabajo, selección y formación del personal. Asimilado a Técnico no titulado.

- Oficial de Organización de primera: Es el que, además de hacer los trabajos propios de Oficial de Organización de segunda, realiza o puede realizar algunos de los siguientes: Cronometrajes; colaboración en la selección de datos para la confección de normas; estudios de métodos de trabajo de dificultad media y saturación de equipo, de hasta tres variables; confección de fichas completas de dificultad media; estimaciones económicas; informes de obras con dificultades de apreciación en la toma de datos; definición de conjunto de trabajos con indicaciones precisas de sus superiores; cálculo de tiempo con datos, trazado sobre planos y obras de dificultad media, despiece de dificultad media croquización consiguiente; evaluación de necesidades de materiales en caso de dificultad normal; colaboración en funciones de planteamiento y representaciones gráficas, análisis, descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo; estudios de clasificación de los puestos y méritos personales; organigramas y escalas salariales; seguridad en el trabajo, selección y formación del personal. Asimilado a Oficial de primera Administrativo.

- Oficial de Organización de segunda: Es el operario mayor de dieciocho años que, a las órdenes de un Técnico u Oficial de Organización o de quien le supla en sus funciones, realiza algunas tareas de organización científica del trabajo, tales como cronometrajes, acumulación de datos con directrices bien definidas; revisión y confección de hojas de trabajo; análisis y pago; control de operaciones; archivo y enumeración de planos y documentos; fichas de existencias de materiales y fichas de movimiento de pedidos (labor esencialmente de transcripción de información); cálculos de tiempos partiendo de datos y normas o tarifas bien definidas; representaciones gráficas. Asimilado a Oficial de segunda Administrativo.

- Auxiliar de Organización: Es el que realiza operaciones administrativas elementales, tales como cálculo de primas, confección de las mismas, etc. Asimilado a Auxiliar Administrativo.

Artículo 23.- Categorías profesionales del grupo Administrativo.-

En el concepto general de personal Administrativo, se incluyen aquéllos que realicen funciones de oficina, tales como las de contabilidad, facturación, cálculo, cobro, correspondencia, informática, etc.

1. Jefe Administrativo de primera: Es el empleado que, con conocimiento completo de todos los servicios administrativos, asume la responsabilidad y dirección administrativa de la Empresa.

2. Jefe Administrativo de segunda: Es el empleado que, a las órdenes del Jefe Administrativo de primera o persona que lo supla en sus funciones, dirige la administración de la Empresa, función que ejerce con cierta autonomía dentro del cometido asignado, ordenando y controlando el trabajo del personal que presta servicios a sus órdenes. Quedan asimilados a esta categoría los Contables que, con responsabilidad, llevan la contabilidad de las Empresas.

3. Oficial de primera: Es el administrativo que, con iniciativa y responsabilidad y con o sin otros empleados a sus órdenes, tiene a su cargo un servicio o departamento determinado, conociendo en profundidad los siguientes trabajos: Facturación; cálculos de estadística; llevanza de libros de cuentas corrientes, Diario, Mayor y corresponsales; redacción de correspondencia con iniciativa propia; liquidación y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y Seguridad Social. Puede actuar a las órdenes del Jefe de primera o de segunda, si los hubiere. También se incluirán en esta categoría los taquimecanógrafos que tomen al dictado 100 palabras en idioma extranjero por minuto, traduciéndolas correctamente a máquina en seis.

4. Oficial de segunda: Es el empleado mayor de dieciocho años que, con iniciativa y responsabilidad restringida, ayuda en sus funciones al Oficial de primera, si lo hubiere, realiza anotaciones de contabilidad, maneja el archivo y ficheros y ejecuta las demás operaciones similares a las enunciadas para Oficiales de primera. También se incluirán en esta categoría los taquimecanógrafos que tomen al dictado en lengua española, 100 palabras por minuto, transcribiéndolo correctamente a máquina, en diez.

5. Auxiliar: Es el empleado mayor de dieciocho años que realiza operaciones administrativas elementales, tales como las de cálculo y confección de facturas, pasa datos en las nóminas y libro de cuentas corrientes auxiliares, confecciona recibos, letras de cambio y trabajos de este orden. En esta categoría se incluye al Auxiliar de Caja y al mecanógrafo. Asimismo se incluyen los empleados que realizan funciones de cobros y pagos con carácter permanente.

6. Viajantes, Vendedores y Compradores: Son aquellos que, al servicio de la Empresa, a cuya plantilla pertenecen, realizan, viajando o no, operaciones de compra de materias primas o venta de productos, obedeciendo las órdenes y consignas de la Dirección de la Empresa en cuanto a rutas, precios, etc., toman nota de los pedidos, informan y proceden al cobro de los mismos, cuidando de la organización de ventas y compras, encargos, etc. Durante su estancia en la localidad en que radique la Empresa, podrán realizar funciones administrativas o técnicas. Asimilado a Oficial de primera Administrativo.

CCOO

UGT

7. Telefonista: Es el empleado que tiene como misión el estar al cuidado y servicio de la centralita telefónica. En sus ausencias puede ser sustituido por personal administrativo auxiliar. Asimilado a la categoría de Auxiliar Administrativo.

8. Analista: Es la persona que con conocimiento de las técnicas de organización del trabajo y de los distintos tipos, características y posibilidades de los ordenadores, efectúa los estudios para la implantación, actualización o modificación del proceso de datos de la Empresa y su progresiva aplicación a los demás departamentos de la misma. Asimilado a Jefe de Segunda Administrativo.

9. Programador: Es la persona que domina las técnicas y los lenguajes de codificación propios del ordenador para formular los programas de aplicación general o programas que ejecuten trabajos determinados. Asimilado a Oficial de primera Administrativo.

10. Operador: Es la persona que adiestrada y práctica en el funcionamiento y uso del ordenador sabe interpretar correctamente las instrucciones dadas por los programadores para conseguir el fin deseado. Asimilado a Oficial de segunda Administrativo.

Artículo 24.- Personal Obrero.-

Este grupo profesional comprende a aquellos trabajadores que, con la formación necesaria, realizan los trabajos típicos de su especialidad, sean éstos principales o auxiliares, llevándolos a cabo con iniciativa, responsabilidad y rendimiento, de acuerdo con su categoría.

1. Con carácter general las categorías serán las siguientes:

1.1. Encargado: Es el operario que, con el debido conocimiento y aptitud, es responsable de una o varias Secciones, teniendo a sus órdenes al personal profesional correspondiente, a quien hará cumplir el trabajo que se le encomiende, siendo responsable del rendimiento y control de la calidad del producto obtenido y del trabajo realizado.

El encargado podrá tener las denominaciones de los oficios propios de la industria, tales como chacinero, sebero, tripero, etc.

Por tanto, entre sus funciones propias, se encuentran, entre otras, las siguientes:

- Vigilar la conservación y rendimiento de la maquinaria y herramientas de su Sección.
- Llevar la dirección del personal a sus órdenes procurando el mayor rendimiento y responsabilizándose de su disciplina.
- Responsabilizarse del buen orden, funcionamiento y vigilancia de los procesos o trabajos a ellos encomendados.
- Responder de la ejecución de los programas de trabajo que se le ordenen.
- Confeccionar los partes, estadillos e informes que se le ordenen con los datos correspondientes.
- Aceptar responsablemente la calidad y terminación de los productos manipulados y de las materias primas utilizadas.
- Vigilar y cuidar las buenas relaciones entre su personal y la Empresa.
- Vigilar el buen orden de los ficheros en la Sección de su mando.
- Proponer la concesión de premios o imposición de sanciones, en lo que se refiere al personal a sus órdenes.

En relación con la producción de frío y vapor, se incluye en el mismo nivel retributivo al Maestro maquinista, que es el operario capaz de efectuar el montaje y desmontaje de todos los órganos móviles de las máquinas a su cuidado, así como el de las válvulas, llaves de paso, tuberías, etc. Sabrá realizar los trabajos precisos para conservar las instalaciones en disposición de marcha, evitando o previniendo averías. Deberá saber leer e interpretar la lectura de los aparatos indicadores (termómetros, higrómetros, voltímetros, amperímetros, contadores, etc.) para lograr siempre el debido rendimiento. Tendrá además los conocimientos mecánicos y de electricidad necesarios para la conservación, entretenimiento y manejo de las máquinas y aparatos que hayan de utilizar o se les confíen, realizando las necesarias reparaciones.

1.2. Oficial de primera: Es el operario que, a las órdenes de un Encargado o persona que lo supla en sus funciones, conoce y practica todas las operaciones propias de un oficio, con especialización y adecuado rendimiento. Puede trabajar individualmente o en equipo con operarios de igual o menor categoría siendo responsable de la calidad del trabajo realizado.

1.2.1. Carretillero.- Es el operario que habiendo recibido formación suficiente y necesaria, acreditada o recibida de la empresa, realiza de forma habitual y constante funciones de conducción de carretilla elevadora de tracción electromecánica para el transporte de géneros, materiales o cualquier operación necesaria de la empresa dentro de sus instalaciones.

1.3. Oficial de segunda: Es aquel operario que conoce y practica todas las operaciones propias de un oficio, con rendimiento y calidad de trabajo normales. Puede trabajar también individualmente o en equipo.

1.4. Ayudante: Se comprenderán en esta categoría genérica los operarios que, no alcanzando en su trabajo la perfección y rendimiento de las categorías de Oficiales indicadas anteriormente, realizan las labores que se les encomiende y otras labores sencillas, con plena responsabilidad.

1.5. Conductor mecánico: Es el trabajador que, con conocimiento de mecánica y en posesión del carné de conducir de primera clase especial y documentación complementaria precisa, atiende, cuida, limpia, engrasa, repara y conduce los vehículos de la Empresa, ocupándose de la carga, estiba y descarga; cuando realice labores de reparto, será responsable de la custodia de la carga, documentación de la misma y de los cobros o pagos que se realicen, cuando la Empresa así lo establezca. En los vehículos frigoríficos cuidará de la temperatura del género transportado.

1.6. Conductor repartidor: Es el operario que, en posesión del carné de conducir necesario, se ocupa de los vehículos de tracción mecánica o automóviles puestos en servicio por la Empresa. Efectúa la carga, custodia, entrega y distribución de los géneros, toma nota de los pedidos y cuida del cobro de las ventas realizadas directa o indirectamente. En los vehículos frigoríficos cuidará de la temperatura del género transportado.

1.7. Peón: Es el operario encargado de ejecutar predominantemente labores para cuya realización se requiere la aportación de su esfuerzo físico, una práctica operatoria sencilla, prestando la atención necesaria en cada caso. No tendrán la consideración de peones aquellos que tengan un nivel de habilidad y destreza contrastada en la empresa en el uso de los cuchillos, sierras o herramientas análogas que sean utilizadas en categorías profesionales superiores y que de forma habitual utilicen el cuchillo, sierra o herramientas análogas que sean utilizadas en categorías profesionales superiores como instrumento principal de trabajo durante, al menos, un 75% de la jornada laboral anual.

2. Con carácter meramente descriptivo y sin perjuicio de la adecuada adaptación a cada cometido o forma de ejecución del trabajo, se enumeran aquellos puestos que han venido siendo típicos de la industria.

2.1. Matarife: Es aquel operario que practica con la perfección y rendimiento adecuados el sacrificio de las reses, o sea, su apuntillado, el degüello y faenado de la canal del ganado lanar; el degüello, pelado y desventrado de ganado de cerdo y el degüello y canalizado del vacuno y equipo.

Podrán emplearse en faenas de despiece y preparación de carnes para su venta e industrialización, en consonancia con las respectivas categorías profesionales, en aquellas industrias que, además de mataderos, estén

UGT

dotadas de sala de despiece, de fábrica de elaboración de embutidos y conservas cárnicas o de ambas cosas.

2.2. Despiecero: Es el operario que en las instalaciones de despiece realiza las operaciones propias de despiece de canales y preparación de sus componentes para su venta, clasificación de las mismas según su calidad y procedencia, y preparación de las materias necesarias para la elaboración de embutidos y conservas cárnicas y, en general, de todos los productos de esta industria.

2.3. Chacinero: Es el operario que realiza las faenas de preparación de materias primas y elaboración de las distintas clases de conservas, embutidos y productos de esta industria, su esterilización, curación, salazón y otros tratamientos, previa clasificación de las piezas y productos utilizados, para su conservación y presentación y otras operaciones que se realicen en estos procesos.

2.4. Tripero: Es aquel operario que practica las operaciones precisas para los distintos tratamientos que son necesarias en la elaboración de tripas, tanto frescas como saladas, procedentes de toda clase de reses.

2.5. Despojero: Es el trabajador que descarna, templa, encalla, cuece y recorta todos o algunos de los siguientes despojos comestibles: hígado, corazón, pulmón, carne de despojos, lengua, callos, patas, etc., de toda clase de ganado, teniendo, asimismo, a su cargo y como cometido propio, el partido, pelado y descarnado de las cabezas.

2.6. Fundidor: Es el operario que realiza la función o fusión de grasas y demás productos comestibles industriales y tiene a su cargo el manejo de aparatos digestores y demás instalaciones necesarias.

2.7. Maquinista: Es el operario que conoce el funcionamiento, puesta en marcha de las máquinas e instalaciones, sabiendo leer los aparatos e interpretarlos en lo que se refiere a maniobras normales de marcha; realizará los engrases adecuados, así como la limpieza, conservación y vigilancia de máquinas e instalaciones de su Sección. Quedan incluidos los operarios que atienden las instalaciones para producir vapor y frío.

2.8. Servicios complementarios:

2.8.1. Soldador: Es el operario capacitado para leer e interpretar en planos y croquis las indicaciones, sobre la forma y cantidad de las aportaciones de materiales requeridos para las soldaduras en ellos previstas; conocer y emplear debidamente los dispositivos usuales de fijación de elementos que se han de soldar y las disposiciones de gálibos corrientes para trabajos en serie, elegir el tipo y dimensiones de la varilla

del metal de aportación de electrodo más conveniente para cada trabajo; caldear, rellenar, recrecer, cortar y soldar con el mínimo de deformación posible, elementos de acero o hierro fundido, aluminio y acero inoxidable, laminados y forjados, con soplete oxiacetilénico o con aparatos de arco eléctrico y realizar análogos trabajos con los metales o sus aleaciones.

2.8.2. Ajustador: Es el operario capacitado en todas las operaciones siguientes: leer e interpretar planos y croquis de mecanismos o máquinas y de sus elementos o piezas y, conforme a ellos, trazar, marcar y acabar la superficie de estos elementos de tal forma que permita el asiento o ajuste entre ellos con juegos o huelgos variables, según las circunstancias, sin necesidad de utilizar para ello otras herramientas o útiles y efectos que el cincel o buril, las diversas variedades de limas y el polvo esmeril y montar máquinas y mecanismos, asegurando la nivelación, huelgos y equilibrio de las piezas si así lo requieren.

2.8.3. Pintor: Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis, esquemas decorativos y especificaciones de trabajo de pintura al temple, al óleo y esmaltes sobre hierro, madera enlucido o estuco y realizar las labores de preparar las pinturas y aprestos más adecuados con arreglo al estado de la superficie que ha de pintar y a los colores finalmente requeridos; aprestar, trabajar, rebajar y pomizar, lavar, pintar, pulir en lienzo o imitando madera u otros materiales; filetear, barnizar a brocha o muñequilla; patinar, dorar y pintar letreros.

2.8.4. Fontanero-Calefactor: Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de las instalaciones de agua, gas, saneamiento, cocina, aseo y calefacción de edificios, así como de las construcciones en plomo, cinc y hojalata, y de acuerdo con aquéllos, realizar con los útiles correspondientes las labores de trazar, curvar, cortar, remachar, soldar, engastar y entallar.

2.8.5. Tornero: Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de elementos y piezas de mecanismos y máquinas, efectuando conforme a aquéllos, en cualquiera de las variedades de tornos de labor o labores de montaje y centrado, cilindrado, torneado cónico, torneado de forma, roscado, refrenado, mandrinado, trenzado y planeado y esmerilado cuellos y medias cañas.

2.8.6. Electricista: Es el operario capacitado para todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de instalaciones y máquinas eléctricas y de sus elementos auxiliares y, de acuerdo con ellos, montar estas instalaciones y máquinas, ejecutar los trabajos que se requieren para la colocación de líneas aéreas y subterráneas de

conducción de energía a baja y alta tensión, así como las telefónicas; ejecutar toda clase de instalaciones telefónicas y de alumbrado; buscar defectos, llevar a cabo bobinados y reparaciones de motores de C.C. y C.A. transformadores y aparatos de todas clases; construir aquellas piezas como grapas, ménsulas, etc., que se relacionen, tanto con el montaje de líneas, como con el de aparatos y motores, y reparar averías en las instalaciones eléctricas, hacer el secado de motores y aceites de transformadores, montar y reparar baterías de acumuladores.

2.8.7. Carpintero: Es el operario con capacidad para leer e interpretar planos o croquis de construcciones en madera, y realizar, con las herramientas de mano y máquinas correspondientes, las operaciones de trazar, aserrar, cepillar, mortajar, espigar, encolar y demás operaciones de ensamblaje, todo ello acabado con arreglo a las dimensiones de los planos.

2.8.8. Albañil: Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer planos o croquis de obras de fábrica y replantearlos sobre el terreno, y de acuerdo con ellos construir con ladrillos ordinarios o refractarios y en sus distintas clases y formas, macizos, muros, paredes o tabiques, utilizando cargas de mortero admisibles y, cuando fuera menester, con labrado de los ladrillos para su perfecto asiento a hueso; maestrear, revocar, blanquear, lucir, enlatar, correr molduras y hacer tirolesas y demás decoraciones corrientes y revestir pisos y paredes con baldosas y azulejos y tuberías o piezas de máquinas con productos de asiento y similares.

2.8.9. Afilador-Vaciador: Es el operario que realiza las operaciones de vaciado y afilado de toda clase de cuchillas, útiles y herramientas.

2.8.10. Dependiente de economato: Es el operario que confecciona pedidos, empaqueta y sirve al público los artículos propios de la industria o del economato correspondiente.

Se distinguirán en todos los puestos de trabajo enumerados los grados de capacitación de Oficial de primera, Oficial de segunda y Ayudante, según la especialización alcanzada por el operario y la mayor o menor complejidad e importancia que tenga la labor a realizar.

2.9. Operario de cámaras frigoríficas: Es el trabajador que realiza las tareas de la entrada, estiba, desestiba y salida de las reses y, en general, productos almacenados en las cámaras frigoríficas con temperatura inferior a -6 grados centígrados.

2.10. Cargador y Descargador: Es el operario a cuyo cargo están las operaciones de cargar las reses sacrificadas en los vehículos de transporte,

acondicionándolas debidamente, así como la descarga de éstas desde dichos vehículos al mercado o comercio de venta.

Artículo 25.- Subalternos.-

Son aquellos trabajadores que realizan en la Empresa funciones de carácter auxiliar y complementario para las cuales no se precisa otra operación que la adquirida en los estudios primarios y sólo poseen responsabilidad elemental, tanto administrativa como de mando.

1. Almacenero: Es el subalterno encargado de despachar los pedidos en los almacenes; de recibir las mercancías y distribuirlas convenientemente para que no experimenten demérito en su almacenamiento y sean de fácil localización, así como de registrar en los libros o fichas el movimiento que haya habido durante la jornada y detectar las necesidades de aprovisionamiento, etc.

2. Vigilante jurado de industria o comercio: Es el trabajador que tiene como cometido prioritario funciones de orden y vigilancia cumpliendo sus deberes con sujeción a las disposiciones legales vigentes que regulan el ejercicio de su cargo por medio de título otorgado por la autoridad competente.

3. Guarda o Portero: Es el que tiene como misión prioritaria funciones de orden, custodia y vigilancia, careciendo del título de vigilante jurado de industria o comercio, cuidando, principalmente, de los accesos a la fábrica o despachos, esencialmente de personas extrañas a la Empresa.

4. Ordenanza: Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, efectuar cobros o pagos, copiar documentos, realizar los encargos que se le encomienden, recoger y entregar correspondencia y otros trabajos similares.

5. Personal de limpieza: Son los trabajadores encargados de la limpieza y cuidado de los servicios de aseo general, de los locales de uso común y de los destinados a oficinas.

Artículo 26.-

Las definiciones generales de las categorías profesionales sirven y pueden aplicarse a las diferentes actividades que se integran o puedan integrarse en el sector, de tal forma que cualquier puesto de trabajo quedará asimilado a una de las categorías establecidas, de acuerdo con la aptitud profesional necesaria para desempeñarlo.

Sección tercera. Por su nivel retributivo

Artículo 27.-

Las categorías de los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo quedan incluidas en los siguientes niveles salariales:

1) Técnico con título superior o Grado Universitario . Jefe de Oficina Técnica.
2) Técnico con título no superior, Master Universitario (sin Grado Universitario) o título equivalente (se incluye formación profesional de grado medio y superior. Técnico de organización de primera.
3) Jefe administrativo de primera. Técnico no titulado. Auxiliar de inspección Veterinaria. Técnico de organización de segunda. Jefe Administrativo de segunda. Analista.
4) Oficial de primera administrativo. Oficial de organización de primera. Viajante, Vendedor y comprador. Programador.
5) Oficial de segunda administrativo. Oficial de organización de segunda. Operador.
6) Auxiliar administrativo. Auxiliar de organización. Telefonista. Almacenero.
7) Vigilantes jurados. Guarda o Portero. Ordenanza. Personal de limpiezas.
8) Encargado. Maestro-maquinista.
9) Conductor mecánico.
10) Oficiales de primera. Conductor repartidor. Carretillero.
11) Oficiales de segunda.
12) Ayudantes.
13) Peones.

Sección cuarta. Por su modalidad de contratación.

Artículo 28.-

Todo lo relativo a los tipos de contrato, duración, formalidades, suspensión y extinción de los mismos se regirá por lo que establezca la legislación vigente en cada momento, con las peculiaridades que se citan en los artículos siguientes.

El orden de llamada de los trabajadores fijos discontinuos se realizará por riguroso orden de antigüedad dentro de cada sección, categoría y especialidad.

Artículo 29.- Contratos formativos:

1. Contrato de trabajo en prácticas.

Los contratos de trabajo en prácticas se podrán celebrar con los trabajadores pertenecientes a los grupos profesionales o categorías que figuran en el anexo 19.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años. Si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a 2 años, las partes podrán acordar hasta tres prórrogas sin superar la duración total del contrato los 2 años.

La retribución del trabajador será el 60% o el 80% durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

2. Contrato para la formación.

El contrato para la formación se podrá celebrar con todas las categorías, incluidas en los grupos profesionales que se recogen en el Anexo núm. 19.

La duración mínima de este contrato será de seis meses y la máxima de tres años. En el supuesto de contrataciones inferiores a tres años se podrán acordar prórrogas por períodos y en el número que en cada momento permita la Ley aplicable.

La retribución del trabajador será el 60, 70 u 80% durante el primero, segundo o tercer año, respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el oficio o puesto de trabajo objeto del contrato, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

El número máximo de trabajadores para la formación que las empresas pueden contratar no será superior a la siguiente escala:

- Hasta 10 trabajadores: el 25 % de la plantilla.
- De 11 a 50 trabajadores: el 20% de la plantilla.
- De 51 a 250 trabajadores: el 12% de la plantilla.
- De 201 a 500 trabajadores: el 8% de la plantilla.
- Más de 500 trabajadores: el 6% de la plantilla.

Sin perjuicio, todo ello, de que se cumplan los demás requisitos necesarios para poder llevar a cabo tales contrataciones y de la existencia en la propia plantilla de profesionales de oficio para hacerse cargo de las tutorías.

Los trabajadores discapacitados contratados para la formación no serán

computados a efectos de los límites a que se refiere este artículo.

Artículo 30.- Contratos de duración determinada:

1. Contrato para la realización de una obra o servicio determinado.

Podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente:

1.1. Construcción, ampliación, rehabilitación y reparación de obras en general.

1.2. Montaje, puesta en marcha y reparación de:
- Maquinaria y equipos.
- Instalaciones.
- Elementos de transporte.

1.3. Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y de servicios, tales como:
- Centralización de tareas dispersas en otros centros de trabajo.
- Control de calidad.
- Investigación y desarrollo.
- Nuevo producto o servicio.
- Estudios de mercado y realización de encuestas.
- Publicidad.
- Apertura de nuevos mercados o zonas de distribución.

1.4. Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.

1.5. Las actividades empresariales derivadas de contratos de suministro que se hayan pactado por la empresa con las administraciones públicas mediante contrato mercantil, administrativo o concurso.

1.6. Otras actividades que por analogía sean equiparables a las anteriores.

Cuando el contrato se concierte para lanzar un nuevo producto, realizar un nuevo servicio o abrir nuevos mercados o zonas de distribución. La transformación en indefinido se producirá de conformidad con la legislación vigente.

2. Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

La duración máxima de estos contratos será de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se conciertan por menos de 12 meses, pueden ser prorrogados por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los períodos contratados los 12 meses y dentro del período de 18 meses de límite máximo.

3. Conversión en contratos indefinidos.

A la finalización de los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, y al objeto de fomentar la colocación estable, se podrán convertir en contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida regulados en la Ley 12/2001, de 9 de julio o disposición que la sustituya.

4. Los trabajadores con contratos de duración determinada, interinidad, formación y prácticas tendrán preferencia para ocupar en las empresas los puestos de trabajo de carácter indefinido.

Capítulo IV

Censos

Artículo 31.-

Cada cuatro años, las Empresas confeccionarán el censo en el que se relacionará el personal por grupos profesionales, haciéndose constar las circunstancias siguientes: nombre y apellidos de los interesados, fecha de nacimiento, antigüedad en la Empresa y grupo profesional. Una copia del censo se pondrá a disposición del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal.

Artículo 32.- Proporción de categorías.-

En las empresas que funcionen con categorías profesionales los censos en cuanto a operarios fijos y de temporada guardarán, al menos las siguientes proporciones:

a) Personal obrero:
- El 20 por 100 de Oficiales de primera.
- El 30 por 100 de Oficiales de segunda.
- El 50 por 100 de Ayudantes y Peones.

b) Administrativos:
- El 20 por 100 de Oficiales de primera y categorías asimiladas a la misma.

- El 30 por 100 de Oficiales de segunda y categorías asimiladas a la misma.
- El 50 por 100 de Auxiliares administrativos y categorías asimiladas a la misma.

Anualmente se procederá a rectificar las posibles desviaciones.

Los porcentajes mínimos establecidos anteriormente se entenderán referidos al conjunto de secciones similares agrupadas, o si el escaso número de trabajadores al servicio de una Entidad impide la diferenciación del trabajo de las secciones, se computará la totalidad del personal, y en los administrativos se computará siempre por la totalidad del personal de la Empresa.

Artículo 33.- Rectificaciones.-

La Empresa publicará el censo para conocimiento del personal, estando expuesto en el tablón de anuncios durante el plazo de quince días y los trabajadores que se consideren perjudicados podrán reclamar por escrito en el mismo plazo ante la Dirección de la Empresa.

En el caso de ser denegada por la Empresa la petición, o transcurriese un mes sin haber resuelto sobre la misma, el afectado podrá ejercer las acciones legales oportunas.

Capítulo V

Ingresos, ascensos y ceses

Artículo 34.- Período de prueba.

1. El ingreso del personal tendrá carácter provisional durante un período de prueba variable, siempre que se concierte por escrito, según la índole de la labor a realizar y con arreglo a las siguientes reglas:

- Personal comercial: nueve meses.
- Personal técnico: seis meses.
- Resto del personal dos meses, a excepción de los peones que será de 30 días.
- Contratos en prácticas: dos meses para los trabajadores en posesión de título de grado superior y un mes para los trabajadores con título medio.
- Contratos para la formación: un mes.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento interrumpirán el período de prueba, salvo pacto en contrario.

2. El trabajador en período de prueba vendrá obligado a realizar las pruebas profesionales, psicotécnicas y reconocimientos médicos que estime conveniente la empresa.

Durante los períodos que se señalan, tanto el trabajador como la empresa, podrán desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin previo aviso ni derecho a indemnización.

3. El trabajador será retribuido durante el período de prueba con el salario que corresponda a la categoría profesional en la que haya sido clasificado. El período de prueba será computado a efectos de antigüedad.

Superado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla de la empresa con la categoría que corresponda en cada caso, con el carácter de fijo o por el tiempo determinado convenido, con arreglo a las disposiciones vigentes

Artículo 35.- Ascensos.-

Todo el personal sujeto a este Convenio Colectivo, con las excepciones que luego se señalan, tendrá en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes y plazas de nueva creación que en la Empresa puedan producirse de personal de categoría superior, y entre los declarados previamente aptos, respetando el orden de antigüedad en la Empresa.

Personal directivo.- La promoción o ascenso a cada uno de los puestos que comprende este grupo se efectuará por libre designación de la Empresa.

Personal técnico.- Las vacante de personal técnico se cubrirá libremente en razón a los títulos correspondientes, a la competencia profesional y a las dotes de organización y mando que precisen los designados para cubrir el puesto vacante.

Personal subalterno.- Las plazas de Porteros y Ordenanzas se proveerán preferentemente dentro de las Empresas, entre sus trabajadores que tengan disminuida la capacidad por accidente o enfermedad, sin tener derecho a subsidio por esta causa.

Si no existiera esta circunstancia, la Empresa nombrará libremente el personal de este grupo entre los trabajadores de la misma que lo soliciten, y de no existir solicitantes lo designará libremente la Empresa.

Personal administrativo y obrero.- Las vacantes de Jefes administrativos y Cajero serán cubiertas por personal de la Empresa, o ajeno a ella, libremente designado por ésta.

Las vacantes de Oficial se cubrirán por antigüedad, dentro de cada especialidad, por el personal de la categoría inmediata inferior y siempre que aquéllos a quienes les corresponde estén calificados como aptos por la Empresa o declarados como tales, en la prueba a que se les someta. No dándose esta circunstancia de aptitud, podrá admitirse personal ajeno a la plantilla.

Con dos meses, como mínimo, de antelación a la fecha del comienzo de las pruebas para el ascenso, las Empresas efectuarán la oportuna convocatoria y la publicación de los programas exigidos. Tales programas recogerán con la mayor claridad y precisión aquellas cuestiones y conocimientos necesarios, que deberán estar siempre en consonancia con las funciones establecidas en este Convenio para cada categoría profesional o puesto de trabajo anteriormente definidos. El proceso estará ultimado en un plazo no superior a los tres meses contados desde la fecha del inicio de las pruebas.

Los requisitos exigidos en el párrafo anterior no serán de aplicación en los Centros de trabajo con menos de 50 trabajadores o que carezcan de Delegados de Personal o Comités de Empresa, si bien se mantendrán como norma general el resto de los criterios del artículo.

Artículo 36.- Procedimiento.-

1. La Comisión Mixta Calificadora estará compuesta por dos miembros designados por la Dirección de la Empresa, de los cuales uno actuará como Presidente, y dos trabajadores de categoría no inferior a la de las vacantes a cubrir, designados por el Comité de Empresa, quienes, de mutuo acuerdo, elaborarán el programa de materias que se exigirá en los exámenes.

Los componentes de la Comisión Mixta Calificadora puntuarán, a título individual, según el baremo establecido, procediéndose al final del examen a computar los puntos adjudicados. En caso de empate en la puntuación, prevalecerá la antigüedad, y en el supuesto de que aún así siga persistiendo el empate, éste se decidirá a favor del de mayor edad.

2. En los Centros de trabajo de menos de 50 trabajadores será condición necesaria para la validez del ascenso que el empresario consulte previamente por escrito al Delegado de Personal, quien deberá realizar cuantas alegaciones crea oportunas en el plazo de dos días. En caso de incumplimiento de este trámite, se podrá ejercer las acciones legales oportunas reclamando la nulidad del ascenso.

Artículo 37.- Extinción.-

El contrato de trabajo se extinguirá de acuerdo con lo establecido en la Ley.

Artículo 38.- Liquidación.-

Al personal que cese en la Empresa se le entregará una liquidación de la totalidad de los emolumentos que le correspondan, con el debido detalle, para que pueda conocer con exactitud la naturaleza y cuantía de los diversos conceptos. El interesado podrá consultar con los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 39.- Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente al servicio de las Empresas vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las mismas, cumpliendo, como mínimo, los siguientes plazos de preaviso:

- Personal titulado o aquellos que tenga personal a su cargo: 2 meses.
- Personal técnico y administrativo: Quince días.
- Personal subalterno y obrero: Ocho días.

De no cumplir el trabajador dicha obligación de preaviso, no podrá percibir la liquidación por cese o dimisión hasta la fecha en que la Empresa efectúe el próximo pago a la generalidad de su personal.

Capítulo VI

Jornada, horas extraordinarias, descansos y vacaciones

Sección Primera. Jornada de trabajo

Artículo 40.- Jornada.-

Será la fijada en el anexo número 2.

Artículo 41.- Ampliaciones.-

Dada la naturaleza perecedera de la materia prima y la sujeción de la misma, al ritmo normal de los transportes, la Empresa podrá, en circunstancias extraordinarias que se produzcan por retrasos imprevisibles u otras de excepción, ordenar la continuación de la jornada, en cuyo supuesto el exceso en la misma se abonará como horas extraordinarias. Estas circunstancias se comunicarán tan pronto como sea posible a los representantes de los trabajadores. En ningún caso se realizarán más de nueve horas de trabajo efectivo en jornada ordinaria, salvo que por acuerdo

entre la empresa y el Comité o Delegados de Personal se convenga en superar dicho tope.

Como norma general, el descanso entre jornada y jornada será de doce horas.

Los trabajadores, cuya acción pone en marcha o cierra la de los demás, podrán ampliar su jornada por el tiempo estrictamente preciso para ello.

Artículo 42.- Organización de la jornada.-

Será facultad de la Empresa la organización en los Centros de trabajo de la jornada más conveniente, estableciendo a tales efectos turnos de trabajo, jornada continuada, etc., de conformidad con las normas legales.

Anualmente, se elaborará por la Empresa el calendario y horario laboral, exponiéndose un ejemplar del mismo en lugar visible de cada centro de trabajo.

Artículo 43.- Personal de vigilancia.-

La jornada de los Guardas o Vigilantes que tengan asignado el cuidado de una zona limitada con casa-habitación dentro de ella, siempre que no se les exija una vigilancia constante, podrá ampliarse hasta 12 horas diarias con derecho a un descanso de 4 horas, incluyéndose en el mismo el correspondiente a la comida y a tenor de las demás exigencias legales.

Para los Vigilantes o Guardas que no tengan casa-habitación dentro de la empresa su jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo será de 9 horas diarias.

Artículo 44.- Prolongación de jornada.-

Los conductores de vehículos, ganado y personal de reparto, sin perjuicio de la flexibilidad de horario en el mismo, podrán prolongar su jornada de trabajo sin sobrepasar nueve horas diarias el tiempo total de conducción, salvo casos de fuerza mayor o de cercanía inmediata al lugar de destino. Podrá ampliarse la jornada ordinaria de trabajo con tiempo de presencia hasta un máximo de veinte horas a la semana.

Artículo 45.- Jornada en frigoríficos.-

Para el personal que trabaje en cámaras frigoríficas, se distinguirán los siguientes casos:

a) La jornada en cámaras de cero hasta cinco grados bajo cero será normal.

Por cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se les concederá un descanso de recuperación de diez minutos.

b) En cámaras de seis grados bajo cero a dieciocho grados bajo cero, la permanencia en el interior de las mismas será de seis horas.
Por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de quince minutos.

Completará la jornada normal en trabajo a realizar en el exterior de las cámaras.

c) En las cámaras de dieciocho grados bajo cero o inferiores, la permanencia en el interior de las mismas será de cuatro horas.

Por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de veinte minutos. Completará la jornada normal en trabajo a realizar en el exterior de las cámaras.

Este personal en proporción a las temperaturas que debe soportar estará dotado de las prendas de protección necesarias, homologadas.

En cuanto a la revisión médica se estará a lo establecido por las normas de Servicios Médicos de Empresa o de Seguridad e Higiene en el Trabajo, procurando su cumplimiento con la máxima diligencia posible. Como norma general el personal que de forma continuada preste sus servicios en cámaras pasará una revisión médica cada seis meses.

Sección segunda. Horas extraordinarias

Artículo 46.- Horas extraordinarias.-

Con el objeto de favorecer el empleo, y ante el compromiso adquirido por los trabajadores de no realizar pluriempleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Se suprimen las horas extraordinarias habituales.
b) Las horas de fuerza mayor exigidas por la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, y aquellas otras obligadas para atender los casos de riesgo de pérdida de materias primas, prolongación de jornada del transporte (sin perjuicio de la flexibilidad del horario en el mismo) y la terminación de tareas de almacenamiento, así como la carga y descarga de productos perecederos, en estos dos últimos casos por causas extraordinarias no habituales, serán de obligada realización, al igual que las previstas en los artículos 41 y 44 de este Convenio Colectivo.

c) A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias estructurales, sin perjuicio de su cotización a efectos de Seguridad Social como si fueran horas extraordinarias habituales, salvo que cambie la regulación al respecto, se entenderá por tales las que tengan su causa en pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias, de carácter estructural derivadas de la naturaleza perecedera de las materias que se tratan, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente, serán de libre aceptación por el trabajador y no podrán exceder de ochenta al año. La Dirección y el Comité de Empresa velarán por el cumplimiento de esta norma.

Las excepciones enumeradas anteriormente lo serán con todo el rigor de la palabra, por lo que cualquier uso generalizado de las mismas, constatado fehacientemente por los trabajadores, facultará a éstos para tratar con la Dirección de la Empresa de su supresión en el futuro, no siendo obligatoria su realización en tanto se resuelva dicha contingencia.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal o Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

En aclaración de conceptos, se señala que todo tiempo que exceda de la jornada ordinaria se considerará, a los efectos de este artículo, como hora extraordinaria, cualquiera que sea el sistema de trabajo utilizado (tiempo, tarea, destajo, productividad, etc.).

El valor de la hora extraordinaria para cada categoría será el fijado en el Anexo correspondiente.

Artículo 47.-

Para su valor (módulo y recargo), se estará a lo fijado en el anexo número 3.

Sección tercera. Descansos

Artículo 48.- Descanso semanal.-

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, siendo, como regla general, uno de ellos domingo y otro el

sábado o el lunes. Las empresas distribuirán la jornada de lunes a viernes o de martes a sábado, respetándose las situaciones existentes salvo pacto en contrario.

Se exceptúan de esta norma general:

a) Los trabajos que no sean susceptibles de interrupción.

b) Los trabajos de reparación y limpieza necesarios para no interrumpir con ello las faenas de la semana en establecimientos industriales, entendiéndose que sólo se consideran indispensables a este efecto los que impidan la continuación de las operaciones de las industrias o produzcan grave entorpecimiento y perjuicio a las mismas.

c) Los trabajos de vigilancia.

d) Los trabajos perentorios por circunstancias extraordinarias derivadas de la naturaleza perecedera de las materias o por causa de fuerza mayor.

Cuando se realice la actividad laboral en régimen de turnos, o cuando así lo requiera la organización del trabajo, los descansos diarios y semanales se podrán computar de conformidad con las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento.

Sección cuarta. Vacaciones

Artículo 49.- Vacaciones.-

1. El trabajador tendrá derecho a un período anual de vacaciones retribuidas, en proporción al tiempo trabajado, cuya duración e importe se fija en los anexos números 4 y 5.

Las licencias retribuidas y los procesos de IT, inferiores a un año, no serán objeto de deducción a efectos de vacaciones. Los hechos causantes de licencias retribuidas durante el disfrute de las vacaciones no darán derecho al reconocimiento de tales licencias.

2. La Dirección de la Empresa determinará la época del año para el disfrute de las vacaciones, previa consulta a los representantes de los trabajadores, atendiendo a las necesidades del servicio y respetando los criterios siguientes:

a) El empresario podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa.

b) Una vez excluido el período al que alude el apartado anterior, el personal será distribuido entre los turnos resultantes en la misma proporción para cada turno, salvo acuerdo en otro sentido.

c) Si dentro del período vacacional hubiera algún día festivo, se compensará al trabajador de manera tal que en ningún caso realice ni más ni menos que la jornada anual establecida.

d) El período de vacaciones podrá ser fraccionado mediante acuerdo de las partes.

3. El Comité de Empresa o Delegados de Personal, conjuntamente con la Dirección de la misma, asignarán las personas en cada turno debiendo ser oído el Delegado Sindical, si lo hubiere. Los criterios de asignación que habrán de respetarse serán los siguientes:

a) Los servicios necesarios de las distintas secciones o departamentos de la Empresa deben quedar cubiertos en todo momento.

b) Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

c) La lista de cada turno será confeccionada en base a las propuestas de los trabajadores. Las discrepancias serán resueltas atendiendo a la antigüedad en la categoría, sin que este derecho pueda ser disfrutado más de un año, pasando este derecho al inmediato en antigüedad para el ejercicio siguiente.

4. El calendario de vacaciones se fijará en cada Centro de trabajo de forma tal que el trabajador conozca las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

5. En ningún caso, las vacaciones serán susceptibles de compensación económica, excepto en el caso en que el trabajador cause baja en el transcurso del año, al cual, al practicarle el finiquito, se le compensará, en metálico, la parte proporcional de vacaciones que pudiera corresponderle, detrayendo la cantidad resultante, en el supuesto de haber disfrutado más días de los que proporcionalmente le correspondieran hasta la fecha de la baja.

Capítulo VII

Licencias y excedencias

Sección Primera. Licencias

Artículo 50.- Licencias.-

El trabajador, previa solicitud por escrito, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los casos que a continuación se relacionan y en aquellos otros que así estén dispuestos en el art. 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por la duración que se indica:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días en caso de nacimiento o adopción de hijo o fallecimiento de cónyuge o hijos.

c) Dos días por accidente, muerte (excepto cónyuge o hijos), enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia, tanto en los casos previstos en este apartado c) como en el anterior b), el plazo se incrementará por el tiempo necesario para tal desplazamiento y con un límite máximo de cuatro días en total (permanencia y desplazamiento).

d) Un día por matrimonio de padres, hijos y hermanos naturales, así como traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en este Convenio.

Las licencias a que se refieren los apartados b), c) y e) se concederán en el acto, sin perjuicio de su posterior justificación, el mismo día de su reincorporación al trabajo.

Los días de las licencias serán siempre naturales e ininterrumpidos, estando siempre el hecho que motiva el permiso dentro de los días del mismo, no siendo computables para la licencia las horas trabajadas en el día que inicia la misma. No obstante, el inicio del disfrute de los permisos regulados en el apartado b) y c) del presente artículo se producirá el día laborable para el trabajador y se podrán disfrutar los mismos mientras persista el hecho causante aunque suponga disfrutar los referidos permisos (apartado <<b>> y <<c>>) de forma discontinua.

Estas licencias serán retribuidas con el salario de las tablas de convenio más antigüedad. En el supuesto previsto en el apartado f) de este artículo, las

horas de garantía serán abonadas con las retribuciones ordinarias como si efectivamente estuvieran trabajando.

El permiso por lactancia regulado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores se podrá acumular, si así se solicita, en jornadas completas equivalentes al referido permiso en periodos posteriores al descanso por maternidad/paternidad.

Artículo 51.- Para estudios.-

Los trabajadores que deban presentarse a examen, como consecuencia de estar matriculados en un Centro Oficial, por razón de cursar con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, solicitarán permiso de la Empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de diez días por año. Este permiso será retribuido con el salario de Convenio más antigüedad, justificando en debida forma la asistencia al mismo y que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria, se han aprobado, por lo menos, la mitad de las asignaturas motivo de los exámenes.

Quedan excluidos de estas licencias los exámenes de conductores y los que el trabajador deba realizar para su incorporación a la Administración o empresa distinta a aquélla en que presta sus servicios.

Artículo 52.- Licencias sin sueldo.-

El personal que lleve un mínimo de dos años de servicio en una Empresa podrá solicitar licencias sin sueldo, por plazo no inferior a quince días ni superior a sesenta, y le será concedida dentro del mes siguiente, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y justifique adecuadamente las razones de su petición.

Asimismo, se concederá permiso no retribuido al trabajador que lo solicite a fin de realizar el examen oficial para la obtención o renovación del permiso de conducir.

Durante el tiempo de duración de la licencia, la Empresa podrá extender la baja del trabajador afectado en la Seguridad Social.

Ningún trabajador podrá solicitar nueva licencia hasta transcurridos dos años desde el disfrute de la última que le fuera concedida.

Artículo 53.- Antigüedad en licencias.-

No se descontará a ningún efecto el tiempo invertido en las licencias reguladas en esta sección, salvo a los empleados que hayan solicitado tres o

Para los aumentos de categoría se toma como norma que si se produce hasta el día 15, inclusive, se considerará como si fuese el día 1 de ese mes y si es después del día 15, se atrasará hasta el día 1 del mes siguiente.

El recibo de pago del salario se ajustará al modelo autorizado por la legislación vigente en cada momento.

Las horas extraordinarias y las primas a la producción se cerrarán, al objeto de poder confeccionar las nóminas, con la antelación necesaria para ello, que en ningún caso excederá de doce días, acumulándose los días no incluidos en el mes siguiente.

El salario, sus anticipos, así como el pago delegado de las prestaciones a la Seguridad Social, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal, o mediante talón o transferencia, u otra modalidad de pago similar, a través de Entidades de crédito.

Únicamente la entrega del talón, pago en efectivo, si por circunstancias de excepción así lo realizase, y firma de los documentos salariales de pago, se efectuarán en las horas de jornada de trabajo y en el lugar de trabajo.

No se podrán efectuar retenciones de ninguna clase sobre los salarios que no estén dispuestas por la Ley, por pacto o por mandato judicial.

Sección segunda

Artículo 57.- Plus de penosidad

El plus de penosidad será abonado en la cuantía que según el supuesto se fija en los anexos números 5 y 6 por cada hora de jornada trabajada, en las condiciones de especial penosidad siguientes:

a) los trabajadores que de forma habitual desarrollen su trabajo en cámaras a temperaturas de seis grados bajo cero o inferiores.

b) los trabajadores que presten sus servicios en los siguientes puestos de trabajo:

Cadenas de matanza:

- Cuadras.
- Anestesiado de cerdos.
- Enganchado, colgado, degollado, apuntillado.
- Cortar manos antes pelado.
- Repaso manual del pelado de cerdo.
- Pelado, desollado manual.

- Cortar cabezas y manos de vacuno. En cerdo, si se realiza antes del pelado.
- Soflamado y depilado manual.
- Extracción de cular y turmas.
- Extracción de vísceras blancas (tripas).
- Extracción de vísceras rojas.
- Pelado manual de cabezas; patas y morros de vacuno.

Triperías:

- Separado y limpieza tripas.
- Limpieza de estómagos.

Trabajos varios:

- Matadero sanitario.
- Digestores: únicamente alimentación o carga no automática y no en el manipulado de harinas y grasas.
- Evacuar, colgar y enfardar pieles y cueros. Carga de las mismas.
- Recogida de pelo.

c) Plus ruido. A partir del 1 de enero de 2005, las empresas tendrán un plazo de seis meses a fin de planificar y ejecutar medidas preventivas de anulación o reducción de los focos de ruido a niveles no nocivos para la salud, pudiéndose ampliar dicho plazo de acuerdo con la representación legal de los trabajadores en cada empresa.

Transcurrido este plazo sin haber adoptado medidas preventivas o éstas sean técnicamente imposibles, las empresas estarán obligadas a abonar el plus a aquellos trabajadores que presten sus servicios por tiempo superior a una hora y durante el tiempo efectivamente trabajado en los puestos de trabajo en los que el ruido medio durante todo el tiempo efectivo de la jornada laboral sea de 80 dbA o superior.

Los requisitos a cumplir para el abono del citado plus serán los siguientes:

1) Que no fuese técnicamente posible eliminar las condiciones acústicas para conseguir alcanzar menos de 80 dbA.

2) Que, dándose la circunstancia anterior el trabajador que preste sus servicios en el puesto sometido a 80 dbA o más, utilice la protección auditiva de manera efectiva y permanente durante su tiempo de trabajo, para evitar los efectos del ruido que no han podido ser eliminados.

3) Que el trabajador preste sus servicios durante una hora o más en un puesto de trabajo cuyo nivel de ruido sea de 80 dbA o más.

Si no hubiese conformidad entre las empresas y los representantes de los trabajadores para determinar los puestos de trabajo que lleguen a los 80 dbA o si son técnicamente posibles las mejoras para llegar al mencionado límite, las partes se someterán al dictamen de un Organismo de Control Acreditado (OCA) especializado en acústica, al de un Servicio de Prevención Ajeno o al de los Servicios de Higiene Industrial de la CC AA respectiva.

Si por cualquier mejora de las instalaciones o maquinaria, utilización de medios técnicos de protección no individuales o procedimientos desaparecieran las condiciones de exposición a un nivel de ruido medio menor de 80 dbA, se dejará de abonar el citado plus, por lo que éste no tendrá carácter consolidable. Asimismo, si la legislación española modificase al alza el nivel de ruido por encima de 80 dbA, las referencias que se establecen a este nivel en este Convenio quedarán modificadas automáticamente.

Las mediciones de ruido tendrán validez mientras no haya un cambio sustancial en la maquinaria e instalaciones que supongan variaciones importantes en la exposición al nivel de ruido, y, en todo caso, al menos durante tres años de duración si el nivel de exposición está entre 80 y 85 dbA y de un año a partir de 85 dbA.

Con independencia de lo anterior, se establece la obligatoriedad para el trabajador de la utilización de los equipos de protección individual (EPIs) que sean facilitados por la Empresa en los puestos de trabajo con una exposición a un nivel de ruido medio superior a 80dbA, y su incumplimiento podrá ser causa de la correspondiente medida disciplinaria.

Artículo 58.- Plus de nocturnidad.-

El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá, por cada hora en este tiempo, un plus de nocturnidad en la cuantía que para cada categoría se fije en los anexos números 5 y 7.

Se excluyen del percibo de este plus el personal de guardería y vigilancia que realiza su función durante la noche y aquellos contratados expresamente para trabajar en jornada nocturna, así como recuperaciones correspondientes.

Artículo 59.- Antigüedad.-

Todos los trabajadores percibirán en concepto de complemento de antigüedad la cantidad que tuvieran consolidada al 31 de Diciembre de 1.994. Desde el 1 de Enero de 1.995 las nóminas deberán contener, en su caso, una casilla con la denominación de "antigüedad consolidada" en la que se

más licencias sin sueldo o que en total sumen más de seis meses. En tales supuestos deberá deducirse a todos los efectos el tiempo que resulte de sumar las distintas licencias disfrutadas.

Sección segunda. Excedencias

Artículo 54.- Excedencias.-

Las excedencias voluntarias o forzosas se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley de Igualdad y en las demás Disposiciones legales de aplicación.

Capítulo VIII

Retribuciones

Sección primera. Sueldos y salarios

Artículo 55.-

En el anexo 5 se fijarán los niveles retributivos correspondientes a las diferentes categorías profesionales.

Estos niveles retributivos estarán fijados en cómputo anual, y su distribución de cobro durante el año será fijada en el anexo número 5.

Igualmente podrá ser determinado en el anexo la fijación de un módulo o precio hora de trabajo por el que pueda retribuirse a los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo en función al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 56.- Pago del salario.-

El pago del salario se hará por períodos cíclicos semanales, decenales o mensuales, de acuerdo con las necesidades de la Empresa, la cual determinará el período que más conveniente le sea, en orden a su funcionalidad organizativa.

El trabajador podrá solicitar anticipos a cuenta de las cantidades que tenga devengadas, hasta el límite del 90 por 100. El anticipo será cancelado al tiempo de hacer el libramiento de pago del período de que se trate.

consigne su importe y a partir de dicha fecha no se ha devengado más antigüedad, salvo para los únicos casos previstos en el anexo 8.

La antigüedad consolidada no podrá ser objeto de compensación ni de absorción con aumentos salariales establecidos en el presente Convenio Colectivo y en los años sucesivos tendrá el mismo aumento porcentual que tenga el salario base de este Convenio Colectivo.

Capítulo IX

Traslados y desplazamientos

Artículo 60.- Traslados y desplazamientos.-

En los desplazamientos o traslados efectuados que no exijan un cambio de residencia, el personal afectado estará obligado a realizarlo y sólo tendrá derecho, en su caso, a percibir el incremento de gastos que le corresponda de acuerdo con las disposiciones legales y debidamente justificadas.

Las empresas, en razón de las necesidades del servicio o de la organización del trabajo, podrán desplazar a su personal a otras localidades distintas de aquéllas que presten sus servicios, por un plazo máximo de un año y en tanto subsistan las necesidades que le motiven.

Excepto en los casos de perentoria necesidad, el desplazamiento se avisará con una antelación de, al menos, treinta días a la fecha de su efectividad.

El trabajador desplazado tendrá derecho a que se le abonen además de los salarios, las dietas y los gastos de viaje.

Cuando el desplazamiento eventual sea por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento. En dichos días, no se computarán los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

Los trabajadores no podrán ser trasladados a un Centro de trabajo distinto de la misma Empresa que pueda forzar a un cambio de residencia, salvo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, siguiéndose el procedimiento legalmente establecido.

Autorizado el traslado, el trabajador que será preavisado por escrito con una antelación mínima de treinta días, tendrá derecho a optar entre el traslado percibiendo una compensación por gastos, o rescindir su contrato,

mediante la indemnización que se fije, como si se tratara de despido autorizado por crisis laboral o económica. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes.

De igual forma, se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior al de treinta días.

Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento, alegando justa causa, corresponde a la jurisdicción competente, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión, y su resolución, que recaerá en el plazo máximo de diez días y será de inmediato cumplimiento.

Si por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma Empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

Artículo 61.- Dietas y gastos de viajes.-

Las dietas están constituidas por una indemnización o suplidos de gastos debida al trabajador que, por causa del servicio, se encuentra obligado a un desplazamiento fuera del lugar donde radica su centro habitual de trabajo.

El importe de la dieta será el fijado en el anexo número 9.

Estas dietas se abonarán a tenor de la duración de los desplazamientos y necesidad de utilización de los diferentes apartados, quedando incluidos en dichas cantidades las percepciones complementarias por gastos menores.

Cuando el trabajador no realice el viaje en vehículo de la Empresa, tendrá derecho a que se le abone el importe del viaje, en el medio de transporte que se le haya autorizado a emplear.

Capítulo X

Expedientes de regulación de empleo

Artículo 62.-

Para los supuestos de expedientes de regulación de empleo se estará a lo establecido en la Ley.

Capítulo XI

Faltas y sanciones

Sección primera. Faltas

Artículo 63.- Faltas.-

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente Convenio Colectivo.

Asimismo, se consideran faltas las infracciones de cualquier norma o disposición dictada en particular por cada Empresa dentro de sus peculiares características.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia y trascendencia en leves, graves y muy graves.

Artículo 64.- Clasificación de faltas leves.-

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad, durante un período de treinta días naturales, sin causa justificada.
2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de I.T. o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Faltar un día al trabajo sin causa justificada en un período de treinta días naturales.
4. El abandono de trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material y en los equipos de protección individual.
6. La falta incidental de aseo o limpieza personal.
7. No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días de producido.
8. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo.
9. La embriaguez ocasional.
10. Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenos al servicio.

11. Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.

12. Aquellas otras de análoga naturaleza.

Artículo 65.- Clasificación de faltas graves.-

Son faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales.

2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales. Faltar un día al trabajo antes o después de festivo, siempre que se produzcan dos faltas en sesenta días naturales, o tres faltas en ciento ochenta días naturales.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social. Si existiese malicia, se considerará falta muy grave.

4. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean éstos de la clase que sean.

5. No prestar la debida atención al trabajo encomendado.

6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

7. Negligencia o desidia que afecte a la buena marcha del trabajo.

8. La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería de las instalaciones; podrá ser considerada falta muy grave de existir malicia.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o Centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.

10. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

11. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

12. La omisión, a sabiendas o por negligencia, o ignorancia inexcusable, de informes manifiestamente injustos o la adopción de acuerdos en las mismas circunstancias.

13. Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia, o los que originen perjuicios a la Empresa, así como la ocultación maliciosa de estos errores a la Dirección.

14. La inutilización, pérdida o deterioro de los equipos de protección individual o colectiva no informando a la Dirección de la empresa de dicha circunstancia.

15. La no utilización de los equipos de protección individual de riesgos, así como la contravención de las disposiciones en materia de seguridad y salud laboral.

Expresamente, la no utilización efectiva y permanente de los equipos de protección individual por la exposición al ruido, en los puestos de trabajo con una exposición a un nivel de ruido medio superior a 80 dbA o cuando así lo hubiera acordado la empresa en base a la evaluación de riesgos efectuada en el puesto de trabajo.

Artículo 66.- Clasificación de las faltas muy graves.-

Son faltas muy graves las siguientes:

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

Se consideran en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales, 16 faltas no justificadas de puntualidad en un período de ciento ochenta días naturales, y más de 24 faltas no justificadas de puntualidad en un período de un año.

En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de treinta días.

2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

Entre otros, se considerarán casos de indisciplina o desobediencia:

2.1. Los descuidos de importancia en la conservación de materiales o máquinas, cuando de dicho descuido se derive peligro para los compañeros de trabajo o perjuicio para la Empresa.
2.2. Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexcusable.
2.3. Fumar en los lugares en que está prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares de peligro por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.

3. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.
4. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
Entre otras, se considera transgresión de la buena fe contractual, salir con paquetes o envoltorios del trabajo, negándose a dar cuenta del contenido del mismo, cuando se solicite por el personal encargado de esta misión.
5. La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor.

6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

7. La no utilización de los equipos de protección individual de riesgos, así como la contravención de las disposiciones en materia de seguridad y salud laboral cuando exista reincidencia en la misma o cuando la no utilización de los equipos de protección individual como la contravención de las disposiciones en materia de seguridad y salud laboral genere riesgo para la salud del trabajador, la de sus compañeros de trabajo u otras personas presentes en el centro de trabajo, así como a la maquinaria o instalaciones.

A los efectos de aplicación de esta falta laboral se considerará que existe reincidencia si se cometen dos o más faltas laborales en un período no superior a doce meses habiendo mediado sanción

Sección segunda. Sanciones

Artículo 67.- Sanciones.-

Las sanciones que proceda imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1.- Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.
b) Amonestación por escrito.
c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.

2.- Por faltas graves:

a) Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional.
b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta un mes.
c) Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.

3.- Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
b) Inhabilitación por plazo no superior a cinco años, para el paso a categoría superior.
c) Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones, para los dos períodos vacacionales siguientes.
d) Traslado forzoso sin derecho a indemnización alguna.
e) Despido.

Artículo 68.- Ejecución de sanciones.-

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

Artículo 69.- Responsabilidad.-

Igualmente serán exigibles las indemnizaciones que procedan para el resarcimiento de daños y perjuicios que, como consecuencia de la falta cometida, se causen a la Empresa o a los compañeros de trabajo.

Sección tercera. Normas de procedimiento.

Artículo 70.- Procedimiento.-

Corresponde a la Dirección de la Empresa, o persona en quien delegue, la facultad de otorgar premios o imponer sanciones.

No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesario la instrucción de expedientes para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta y la naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

Si para esclarecer los hechos, la Empresa decidiera la apertura de expediente para la imposición de sanciones, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

Artículo 71.- Prescripción.-

Respecto a los trabajadores, 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 Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 72.- Normas de procedimiento.-

1.- Las Empresas comunicarán a la representación legal de los trabajadores y al Delegado sindical, en su caso, las sanciones por faltas graves y muy graves que impongan a los trabajadores, de acuerdo con las garantías y procedimientos establecidos en cada caso por la ley.

2.- En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave, a los representantes legales de los trabajadores, que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o aquellos respecto a los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:

a) La Empresa notificará al trabajador la apertura del expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.

b) En el mismo escrito de apertura del expediente, se designará por la Empresa un Secretario y un Instructor del expediente, imparciales.

c) La Empresa dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de diez días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.

Asimismo, este escrito será notificado a la representación legal de los trabajadores para que en el plazo de cinco días realice, en su caso, las alegaciones que considere oportunas.

d) Finalizada la incoación del expediente, la Empresa notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funde.

e) En los supuestos de afiliación a alguna de las Centrales Sindicales legalmente constituidas, tendrá que ser previamente oído el Delegado Sindical, siempre que lo haya en el centro de trabajo y la Empresa tenga conocimiento cierto de tal afiliación.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos implicará la nulidad de la sanción impuesta.

Sección cuarta

Artículo 73.- Infracciones laborales de los empresarios.-

Será de aplicación el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de Agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social o aquellas disposiciones que la sustituyan.

Capítulo XII

Seguridad e higiene

Sección primera. Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 74.- Seguridad en el trabajo.-

Las industrias y los trabajadores vendrán obligados al exacto cumplimiento de todas las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, especialmente en lo que se refiere a los locales de producción de frío, máquinas y aparatos y almacenes frigoríficos.

Artículo 75.- Higiene en los locales.-

Los locales reunirán condiciones sanitarias adecuadas y dispondrán de medios para mantenerlos limpios y en estado higiénico, siendo obligación de los trabajadores respetar las normas que a tal efecto dicte la Dirección de la Empresa.

Artículo 76.- Prendas de trabajo.-

Las empresas entregarán al personal ropa de trabajo adecuada a las condiciones en que tiene que desarrollar su función (dos blusas, chaquetas, batas o monos, botas, petos, mandiles y guantes, según la costumbre del lugar). El tipo, forma, color, etc., será elegido por la empresa.

Las prendas de trabajo serán propiedad de la empresa, quedando obligados los trabajadores a devolverlas a su cese, o al serle entregadas otras. Las prendas de uso diario tendrán un plazo de duración de un año. Todas se repondrán cuando estén deterioradas.

El trabajador está obligado a utilizar las prendas de trabajo que se le facilitan durante la jornada laboral, haciendo uso de ellas correctamente, manteniéndolas en buen estado de conservación y limpieza, correspondiendo a la empresa el lavado de la misma.

Artículo 77.- Higiene del personal.-

El personal que tenga contacto directo con los animales sacrificados, sus carnes, pieles, despojos y subproductos y todo aquel personal que intervenga en la elaboración y manipulación de productos cárnicos, observará rigurosamente todas las medidas higiénicas y sanitarias que señale la Empresa.

De igual forma, la Empresa determinará las normas que deben observar todas las personas que, sin tener contacto directo, accedan a los locales en los que se realizan las funciones señaladas en el párrafo anterior.

En aquellas empresas en que no existiesen medios individuales o colectivos de prevención y protección de los eventuales riesgos de irritación, toxicidad o infección y por tanto la manipulación de los productos haya de ser realizada por contacto directo, se aplicarán los criterios de interpretación del contenido de los Arts. 138 y 139 de la O.G. de S. e H. en el trabajo que a continuación se indican:

1. La modificación de los Arts. 138 y 139 del citado texto en su actual redacción producirá la necesaria adaptación del presente artículo y su renegociación.

2. Los puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas son los siguientes:

Cadenas de matanza:

- Cuadras.
- Anestesiado de cerdos.
- Enganchado, colgado, degollado, apuntillado.
- Cortar manos antes pelado.
- Repaso manual del pelado de cerdo.
- Pelado, desollado manual.
- Cortar cabezas y manos de vacuno. En cerdo, si se realiza antes del pelado.
- Soflamado y depilado manual.
- Extracción de cular y turmas.
- Extracción de vísceras blancas (tripas).
- Extracción de vísceras rojas.
- Pelado manual de cabezas; patas y morros de vacuno.

Triperías:

- Separado y limpieza tripas.
- Limpieza de estómagos.

Trabajos varios:

- Matadero sanitario.
- Digestores: únicamente alimentación o carga no automática y no en el manipulado de harinas y grasas.
- Evacuar, colgar y enfardar pieles y cueros. Carga de las mismas.

- Recogida de pelo.

3. Puede darse de forma esporádica, como excepción, situaciones en las que pueda existir contacto directo con sustancias que pudieran ser irritantes, tóxicas o infecciosas. Se consideran incluidos en este apartado los siguientes casos:

a) Despiece: Si aparecen quistes, apostemas o ganglios purulentos que exigen decomisos parciales y el operario debe seguir trabajando con productos sanitariamente no afectados, utilizará para el lavado de manos, el tiempo necesario cuando termine la operación de extracción de esas sustancias con posible riesgo de contaminación.

b) Recepción de mercancías: Devolución de género en mal estado; lo hará el operario a la terminación de las operaciones correspondientes, a cuyo efecto se le dará el tiempo imprescindible para el lavado de manos y aquellas otras partes del cuerpo que hubieran podido contactar con los productos en mal estado.

4. Para evitar el posible riesgo derivado de la manipulación por contacto directo de sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas, se acuerda que la aplicación del apartado 8 del art. 138 de la repetida norma, se realizará en los términos que se indican a continuación:

a) El tiempo dedicado para limpieza personal, tendrá que ser utilizado única y exclusivamente en realizar esta función.

b) Este período de tiempo utilizado para la limpieza personal se aplicará un máximo de 2 veces diarias. Tanto en jornada continuada (antes del bocadillo y antes de la salida) como en jornada partida (antes de la salida de la mañana y antes de la salida de la tarde) y se considerará incluido en la jornada laboral.

c) Como referencia a efectos de las existencias del derecho a disponer del tiempo necesario para la limpieza personal se tendrá en cuenta el puesto de trabajo que realmente se ocupa en el momento de iniciar la limpieza.

La ocupación no continuada durante toda la jornada de un puesto de trabajo de los especificados en el punto dos, supondrá únicamente el disponer del tiempo indispensable para la limpieza personal para el momento que se deja de realizar ese trabajo, tal como se ha especificado en el punto tres.

d) En las empresas que en sus centros de trabajo, secciones o puestos ya tuvieran establecido un sistema que permitiera esta limpieza personal

se respetará la ya existente sin que se pudieran acumular las medidas anteriores con las ahora contempladas.

5. La aplicación de este acuerdo en la práctica supone para las empresas el poder modificar el horario de entrada, salida o almuerzo del personal afectado por el punto dos, así como el resto de los componentes de las cadenas de trabajo afectados por este acuerdo en su aplicación, un máximo de diez minutos a efectos de poder organizar y coordinar debidamente las operaciones de producción.

6. Las empresas podrán pagar o compensar el tiempo efectivamente utilizado para la limpieza personal, a tenor de una de las fórmulas siguientes:

a) Realizar la operación de limpieza fuera de la jornada acumulando los tiempos y compensándolos en jornadas o medias jornadas de descanso, cuando las necesidades del servicio lo permitan abonándose dicho descanso según el apartado siguiente.

Esta compensación de los tiempos acumulados deberá liquidarse, como límite, al 31 de diciembre de cada año.

b) Hacerlo dentro de la jornada, percibiéndose este período de tiempo con el plus sustitutorio de productividad.

c) También las empresas podrán incluirlo dentro del método de trabajo como una operación más del mismo y en tal caso se percibirá con la prima de productividad que corresponda.

d) Cualquier otra forma que se acuerde con el personal. En este caso se podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores.

Preferentemente se procurará aplicar la fórmula señalada en el punto a).

7. En el supuesto que existiera desacuerdo en las empresas sobre esta interpretación acordada y en los casos en que se considere debe ser incluido en la lista de los puntos 2 y 3, algún puesto más, debe ser sometido necesariamente al criterio de la Comisión Paritaria que dictaminará y resolverá al respecto.

Artículo 78.- Botiquín.-

La Empresa cuidará de la dotación y mantenimiento del botiquín o cuarto de cura previamente instalado de conformidad con las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene.

Artículo 79.- Frío industrial.-

1. Los locales de trabajo en que se produzca frío industrial y en que haya peligro de desprendimiento de gases nocivos o combustibles deberán estar separados de manera que permitan su aislamiento en caso necesario. Estarán dotados de dispositivos que detecten y avisen las fugas o escapes de dichos gases y provisto de un sistema de ventilación mecánica por aspiración que permita su rápida evacuación al exterior.

2. Cuando se produzca gran escape de gases, una vez desalojado el local por el personal, deberá aislarse de los locales inmediatos, poniendo en servicio la ventilación forzada.

3. Si estos escapes se producen en el local de máquinas, se detendrá el funcionamiento de los compresores o generadores mediante controles o mandos a distancia.

4. En toda instalación frigorífica industrial se dispondrá de aparatos protectores respiratorios contra escapes de gases, eligiéndose el tipo de éstos, de acuerdo con la naturaleza de dichos gases.

5. En las instalaciones frigoríficas que utilicen amoníaco, anhídrido sulfuroso, cloruro de metilo u otros agentes nocivos a la vista, deberán emplearse máscaras respiratorias que protejan los ojos, o se completarán con gafas de ajuste hermético.

6. En las instalaciones a base de anhídrido carbónico se emplearán aparatos respiratorios autónomos de aire u oxígeno, y quedan prohibidos los de tipo filtrante.

7. Los aparatos respiratorios, las gafas y los guantes protectores se emplearán cuando sea ineludible penetrar en el local donde se hubieran producido grandes escapes de gas o se tema que se produzcan, y en los trabajos de reparaciones, cambio de elementos de la instalación, carga, etc.

8. Los aparatos respiratorios deberán conservarse en perfecto estado y en forma y lugar adecuado, fácilmente accesible en caso de accidente. Periódicamente se comprobará su estado de eficacia ejercitando al personal en su empleo.

9. El sistema de cierre de las puertas de las cámaras frigoríficas permitirá que éstas puedan ser abiertas desde el interior y tendrá una señal luminosa que indique la existencia de persona en su interior.

10. Al personal que deba permanecer prolongadamente en los locales con temperaturas bajas, cámaras y depósitos frigoríficos, se le proveerá de prendas de abrigo adecuadas, cubrecabezas y calzado de cuero, de suelo aislante, así como de cualquiera otra protección necesaria a tal fin.

11. A los trabajadores que tengan que manejar llaves, grifos, etc., o cuyas manos hayan de entrar en contacto con sustancias muy frías, se les facilitarán guantes o manoplas de material aislante del frío.

12. Al ser admitido el trabajador, y con periodicidad necesaria, se le instruirá sobre los peligros y efectos nocivos de los fluidos frigoríficos, protecciones para evitarlos e instrucciones a seguir en caso de escapes o fugas de gases. Todo ello se indicará extractadamente, en carteles colocados en los lugares de trabajo habituales.

Artículo 80.- Comedores.-

En materia de comedores se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo XIII

Derechos sindicales

Sección primera. De los Sindicatos.

Artículo 81.-

En materia de derechos, libertad sindical y sindicatos, se estará a lo dispuesto en la Ley.

Artículo 82.- Funciones de los Delegados sindicales.-

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2. Podrán asistir con voz y sin voto a las reuniones de los Comités de Empresa, Seguridad e Higiene en el trabajo y Paritarios de interpretación, en este último caso, cuando sean llamados a ello.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por este Convenio Colectivo a los miembros del Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del Centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostenta el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En aquellos Centros en los que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a 250 trabajadores, la Dirección de la

Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que las Secciones Sindicales puedan desarrollar sus actividades.

10. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Artículo 83.- Cuota sindical.-

A requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales o Sindicatos, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

Artículo 84.- Excedencias.-

Los trabajadores que ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho a la excedencia forzosa con derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Artículo 85.- Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos.-

A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Sección segunda. De los Comités de Empresa.

Artículo 86.-

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa.

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de Resultados, la Memoria, y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa, y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial, en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar, como estatutariamente se determine, en la gestión de obras sociales de la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a), b) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 87.- Garantías.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de

personal y el Delegado del Sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Estas horas, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, podrán ser acumuladas en uno o en varios de los componentes del Comité de Empresa o Delegados de Personal de la misma Organización Sindical o Delegados de las Secciones Sindicales de la misma Organización Sindical del Centro de Trabajo, con los siguientes requisitos:

1) Existirá un preaviso a la Dirección de la Empresa con un plazo no inferior a quince días en el que se designen las personas sobre las que recae la acumulación, el número de horas a acumular y quien las cede.

2) La duración de esta acumulación se establecerá en la comunicación anterior sin más requisito que la cesión y disfrute se produzca dentro del mismo año.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo, se produzca con motivo de la designación de los Delegados de personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

Artículo 88.- Prácticas antisindicales.-

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Capítulo XIV

Procedimiento de solución de conflictos

Artículo 89.-

En cualquier cuestión que surgiere en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicabilidad del presente Convenio, las partes se comprometen, a partir del momento del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción de fuerza sin previo sometimiento de la misma a la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo. Sólo si después de los buenos oficios de dicha Comisión no se hubiese podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva o, si transcurrido un mes desde la solicitud de su intervención, ésta no se hubiera pronunciado, la parte interesada podrá ejercer las acciones que considere oportunas

Disposiciones complementarias

Primera.- Economatos.-

En cuanto a la forma, contenido y participación de los representantes legales de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Segunda.- Trabajos excepcionalmente penosos o peligrosos.

La Dirección de la Empresa, previo informe del Comité de la misma, si lo hubiere, definirá las labores o trabajos excepcionalmente penosos o peligrosos y las bonificaciones o pluses que a los mismos correspondan.

Tercera.- Comisión Paritaria.-

1.- Se establece una Comisión Paritaria, cuyas funciones serán:

a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.

b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.

c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

2.- Los acuerdos que alcance la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Convenio Colectivo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

3.- La Comisión estará compuesta por cinco representantes de las Centrales Sindicales firmantes y cinco representantes de las Asociaciones Empresariales firmantes, que serán nombrados de entre los pertenecientes a la Comisión Deliberadora del Convenio.

4.- Reglamento de funcionamiento.

a) Reuniones.- La Comisión Paritaria se reunirá:

- Para el ejercicio de las funciones señaladas en el apartado 1, a) y b), cuando le sea requerida su intervención.
- Para el caso del apartado 1 c), cada cuatro meses.

b) Convocatorias: La Comisión Paritaria será convocada por la Secretaría de la Comisión cuando por escrito así le sea solicitada su intervención. La convocatoria se realizará mediante escrito en el que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero que en ningún caso excederá de treinta días, desde la fecha de solicitud por parte del interesado. Si cumplido este período la Comisión no se ha reunido, se entenderá agotada su intervención, pudiendo entonces el interesado emprender las acciones que considere pertinentes

Si cumplido dicho término la Comisión no se hubiese reunido, se entenderá agotada la intervención de la Comisión Paritaria, pudiendo el interesado ejercitar las acciones que considere pertinentes.

c) Exclusiones. En el supuesto de que alguna de las consultas formulada afectara a cualquiera de los miembros de la Comisión o de la empresa a la que representen o de la que sean parte, se abstendrán de comparecer a la reunión de la Comisión Paritaria y, por tanto, no participarán ni en los debates, ni en las toma de decisión. El representante o representantes afectados podrán ser sustituidos por los suplentes.

d) Quórum-Asesores: Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de un máximo de dos Asesores.

e) Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la Comisión requerirán en cualquier caso el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quienes hagan de Secretarios y un representante de cada parte.

f) Domicilio: Se acuerda que la sede de la Comisión Paritaria será rotatoria entre la parte empresarial y la parte sindical.

A efectos de notificaciones y convocatorias durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se fija la sede de la Comisión Paritaria en el domicilio de la Asociación Nacional de Industrias de la Carne de España (ANICE) sito en calle Maestro Ángel Llorca Nº 6, Planta 12, C.P. 28003, Madrid.

A los efectos de que se pueden formular las consultas correspondientes a la Comisión Paritaria durante la vigencia del Convenio Colectivo se habilita durante la vigencia del presente convenio colectivo la dirección de correo electrónico siguiente: comisionparitaria@anice.es

No obstante lo anterior, las reuniones tendrán lugar en las sedes de las organizaciones firmantes, según se decida en cada momento.

5.- Obligatoriedad de sometimiento a la Comisión Paritaria.

Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general siempre que se deriven de la interpretación de las normas de este Convenio Colectivo, que se susciten con carácter previo a cualquier medida de presión o vía judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos.

El incumplimiento del precedente párrafo dará derecho a cualquiera de las partes firmantes no culpable a la denuncia del Convenio Colectivo.

En todo caso, deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

6.- Solución de conflictos. Sin perjuicio del sometimiento de las partes a los procedimientos de solución autónoma de los conflictos previstos en el V Acuerdo Interconfederal y en relación con la solución de los conflictos que surjan en relación con los plazos de negociación u otras cuestiones de interpretación y aplicación de las normas legales o pactadas, las partes consideran que la sumisión al arbitraje debe tener siempre carácter voluntario para las partes directamente afectadas por el conflicto.

Disposiciones Adicionales

Primera.- Cooperativas de trabajo asociado y otras formulas de subcontratación

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo Estatal del Sector de Industrias Cárnicas coinciden en señalar que la utilización de las denominadas «Cooperativas de Trabajo Asociado» no es la solución adecuada para la necesaria estabilidad del empleo en el sector, la formación profesional de los trabajadores, la mejora de la productividad y la competitividad de las empresas. Por ello, las partes se comprometen a que en el seno de la Comisión Paritaria ayudarán a remover los obstáculos para la no utilización general de estas cooperativas de trabajo asociado, analizando los motivos de su uso y encontrando fórmulas dentro del contenido del convenio para la reducción de su uso.

Las partes firmantes asumen la incorporación, como parte integrante del presente Convenio Colectivo, los acuerdos tripartitos (Administración, Organizaciones Sindicales y Organizaciones Empresariales) que se pudieran alcanzar en la Mesa de Diálogo creada relativa a la subcontratación y uso de las cooperativas de trabajo asociado en el sector cárnico. La citada Mesa de Diálogo deberá concluir sus trabajos antes del próximo día 28.02.2019 procediendo las partes a requerir al Ministerio de Trabajo para que tutele la misma.

Segunda. Adhesión al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales.

En cumplimiento de lo previsto en el V ASAC y sobre la base de lo dispuesto en el artículo 92.1 del T.R. de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias de este Convenio Colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al ASAC, así como a su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en los ámbitos territorial y funcional que representan.

Tercera. Comisión Paritaria de Formación.

Las partes constituyen una Comisión Paritaria de formación que estará compuesta por 4 miembros designados por los Sindicatos y 4 miembros designados por las Organizaciones empresariales, que en ambos casos hayan sido partes en la negociación del presente Convenio Colectivo.

Dicha Comisión tendrá las competencias, facultades y derechos que se reconocen en el Acuerdo nacional de Formación Continua durante todo el tiempo de vigencia y para su ámbito territorial y funcional.

Este Acuerdo será trasladado al FORCEM a los efectos oportunos y en ese acto las partes deberán haber designado los representantes correspondientes.

La Comisión Paritaria de formación centrará su actividad en las nuevas Cualificaciones Profesionales y se coordinará con la Fundación Alimentia a fin de establecer un calendario y procedimiento de trabajo en el que se estudie un nuevo sistema de clasificación profesional que ayude a la tecnificación, dignificación y mejora de la cualificación de los profesionales del sector dentro del sistema europeo de cualificaciones.

Cuarta.- Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales.

Las partes constituyen una Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales que estará compuesta por 4 miembros designados por los Sindicatos y 4 miembros designados por las Organizaciones empresariales, que en ambos casos hayan sido partes en la negociación del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria podrá asumir funciones específicas para estudiar la adecuación de la actual normativa sobre prevención de riesgos laborales a las peculiaridades del sector y, en su caso, incorporarlas al texto del Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales se reunirá a fin de proceder a los trabajos de adecuación de la normativa específica al sector.

Quinta- Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación.

La Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación, estará integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de la representación sindical.

La Comisión fijará el contenido de sus labores, así como el reglamento interno de funcionamiento y el calendario de reuniones.

Las partes en el seno de esta Comisión trabajarán en todos los temas que le sean propios y, en especial, en la difusión del Protocolo de Acoso

Laboral y Sexual suscrito así como impulsar la realización de estudios sobre la posible brecha salarial existente

Sexta.- Comisión de estudio de planes de pensiones.

La Comisión Paritaria encomendará la realización de los estudios necesarios para que las partes puedan tener un conocimiento pormenorizado de los distintos tipos de fondos y planes de pensiones, complementarios del sistema público de pensiones.

Séptima.- Comisión Paritaria del Sistema de Clasificación Profesional.

Se establece una comisión paritaria en materia de clasificación profesional compuesta por cuatro miembros de cada parte al objeto de adaptar el actual sistema de clasificación profesional a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en un plazo no superior al 31 de Diciembre de 2019. Al mismo tiempo, se adaptarán el resto de materias del texto del Convenio Colectivo que tengan relación con el sistema de clasificación profesional que entren en contradicción con el nuevo sistema". En el seno de esta comisión se revisará el encuadre de los auxiliares de veterinarios como técnicos no titulado.

Octava.- I Observatorio sectorial estatal de Industrias Cárnicas.

Las partes procederán a la activación del I Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas.

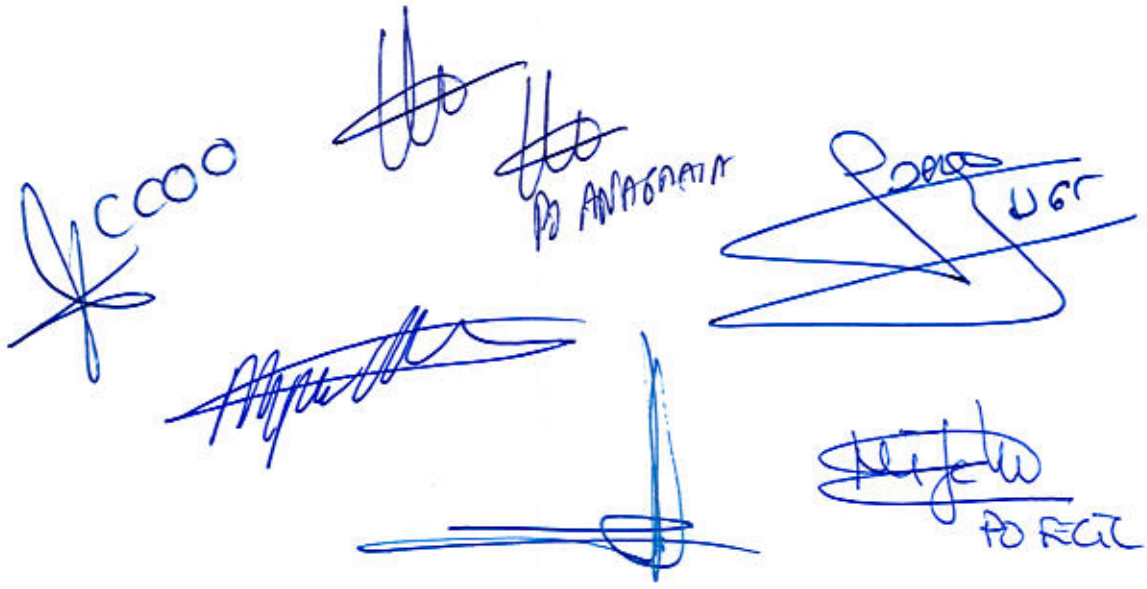
Las partes firmantes del presente convenio, convienen en que es necesario realizar un análisis de la competitividad y el empleo en el sector de industrias cárnicas, el cual debe permitir identificar los puntos fuertes, las debilidades y las condiciones marco que deben mejorarse.

Los observatorios sectoriales son instrumentos en los que se puede desarrollar ese trabajo y pueden contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales y que permita el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como la posición de las empresas en el mercado, la competitividad internacional especialmente en el ámbito europeo, el desarrollo tecnológico, las cuestiones medioambientales, la evolución de la productividad, el mantenimiento y la creación de empleo, las necesidades formativas, la igualdad de oportunidades, etc., con especial atención a las pequeñas y medianas empresas.

A tal fin, en un plazo máximo de tres meses de la presente firma, se creará una comisión paritaria específica al objeto de estudiar la posibilidad de crear el I Observatorio de las Industrias Cárnicas, incorporándose lo acordado al texto del actual convenio colectivo.

Disposición Final Única

Todos los Convenios Básicos, de ámbito estatal, para las Industrias Cárnicas, existentes a la entrada en vigor del presente, así como sus sucesivas revisiones, quedan derogados por el presente.



ANEXOS DESDE 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2018

Anexo 1

Precio punto prima

1. El precio punto prima de este Convenio queda fijado para todas las categorías como mínimo en 0,123 euros en el sistema Bedaux o su precio equivalente en cualquier otro sistema entre el 01-01-18 y el 31-12-18. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

2. La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero de 2018 hasta el 31 de Diciembre de 2018.

Anexo 2

Jornada ordinaria

1. La jornada anual de trabajo efectivo, tanto para la jornada continuada como para la jornada partida, será de 1770 horas.

Los coeficientes de descanso como consecuencia de los sistemas de producción medidos y otras interrupciones, ajenas al descanso por bocadillo, cuando por normativa legal o acuerdo entre partes o por la propia organización del trabajo se encuentren integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sea continuada o no, se considerarán comc de trabajo efectivo.

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

2. Las empresas acogidas al ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo podrán implantar la distribución irregular de la jornada, en atención a sus diferentes necesidades y sin que ello altere el número de horas pactado anualmente.

Los requisitos para establecer la jornada irregular, que a estos efectos no se considerará modificación sustancial de las condiciones de trabajo, serán los siguientes:

a) La distribución horaria se reflejará en cada calendario laboral antes del 15 de Febrero de cada año, en cuyo momento éste deberá hacerse público.

b) La jornada normal de trabajo no podrá superar el tope legalmente establecido de 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo, salvo lo dispuesto en el número 4 de esta norma.

c) Quince días antes de hacer público el calendario, la Dirección de la Empresa entregará a la representación legal de los Trabajadores, si la hubiere, su proyecto de distribución desigual de la jornada anual, al objeto de poder consensuar el calendario con la referida representación durante cinco días laborables.

Si, transcurrido dicho plazo, hubiese conformidad, el calendario se presentará como acuerdo entre ambas partes.

En caso contrario, la empresa lo podrá aplicar unilateralmente. Sin embargo y con la finalidad de evitar posibles abusos de derecho, en caso de disconformidad entre Dirección y Representación Legal de los Trabajadores, someterán sus diferencias a la Comisión Paritaria de este Convenio, sin perjuicio de la aplicación del calendario mientras dure el proceso.

3. Asimismo las empresas dispondrán de hasta 120 horas al año como máximo para alterar la jornada diaria de trabajo efectivo, ampliando la misma en un máximo de 2 horas diarias de trabajo o reduciéndola en un máximo de 3 horas diarias de trabajo, salvo acuerdo diferente en el seno de la empresa. Las empresas que hagan uso de esta posibilidad lo preavisarán, al menos, con la antelación mínima establecida en el Estatuto de los Trabajadores y/o normativa de desarrollo.

La recuperación de horas de trabajo por la aplicación de la distribución irregular de la jornada ordinaria descrita anteriormente, se hará dentro de los días laborables señalados en el calendario laboral. Las empresas podrán compensar cada ocho horas de utilización de la bolsa horaria por un día completo de descanso todo ello dentro del uso de esta bolsa horaria (120 horas máximas).

4. Por acuerdo con los representantes legales de los trabajadores podrá establecerse cualquier otro sistema de organización y distribución de la jornada distinto del aquí regulado.

1. La vigencia de este Anexo será hasta el 31 de Diciembre del 2.018.

Anexo 3

Valor hora extraordinaria

Las horas extraordinarias, para cada categoría, se calcularán de acuerdo con el siguiente módulo y recargo:

Recargo = 75 por 100 del módulo.
Módulo = Salario base x 365 días
Horas efectivas de trabajo
Valor hora extraordinaria = 1,75 x módulo.

Anexo 4

Vacaciones

1. Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales o veintidós laborables.

2. La retribución de las vacaciones se efectuará incluyendo los siguientes conceptos y complementos salariales: salario base, antigüedad consolidada y complemento de vacaciones (bolsa) o promedio de incentivos, calculados todos ellos con las cuantías establecidas en este Convenio Colectivo.

a) Para quienes no trabajen en régimen de incentivación y para quienes lo hagan a tarea o destajo o reciban algún tipo de retribución complementaria a la establecida en este Convenio, por cada día de vacaciones percibirán el salario base fijado por el Convenio para su categoría, la antigüedad personal consolidada y 7,924 euros por día natural en concepto de complemento o bolsa de vacaciones. Este complemento o bolsa de vacaciones ascenderá a la cantidad de 10,810 euros si las vacaciones se disfrutan por el módulo de 22 días laborables.

b) Para quienes trabajen en régimen de incentivación por cada día de vacaciones percibirán el salario base fijado por el Convenio para su categoría, su antigüedad personal consolidada y el promedio diario de la prima de producción obtenido en el ejercicio anterior [1], con un máximo por este concepto de 12,931 euros por día natural de vacaciones o de 17,636 euros por día laborable si se utiliza el módulo de 22 días laborables.

En este caso, el trabajador no podrá percibir una cantidad inferior a los 7,924 euros por día natural o, en su caso, 10,810 euros por día laborable que en

[1] El cálculo del promedio de la prima de producción percibida por el trabajador en el año anterior se efectuará del siguiente modo:
Actividad media/hora – 60 x nº horas trabajadas X.V.P.P. este Convenio
11
En el caso de que el trabajador preste sus servicios en contratos de duración inferior al año, el promedio de las primas de producción se calculará en proporción a los meses trabajados o su parte proporcional en caso de no llegar a 1 mes.

concepto de complemento o bolsa de vacaciones se ha establecido en apartado a) anterior, pero tampoco podrá sumar éste y aquél complemento.

ANEXO 5

Tabla de salarios para 2018
(2,50%)
(De 1 de enero a 31 de diciembre de 2018)

Nivel	Categoría	Salario Anual Euros	Salario Mensual Euros	Base diario Euros	Valor hora Dto. (2) Euros	Retrib. Vacs. salario / día (1) Euros	Valor hora extra Euros	Plus penosidad (Art. 57) Euros / hora		Plus nocturnidad Euros / hora
								a / b	c	
1	Técnico titulado superior	24.416,700	1.744,050	58,135	13,795	58,135	20,692	0,806	0,10	2,616
2	Técnico titulado medio	20.963,460	1.497,390	49,913	11,844	49,913	17,766	0,641	0,10	2,246
3	Jefe Administrativo	18.805,500	1.343,250	44,775	10,625	44,775	15,937	0,580	0,10	2,015
4	Oficial de primera administrativo	17.435,880	1.245,420	41,514	9,851	41,514	14,776	0,552	0,10	1,868
5	Oficial de segunda administrativo	16.854,600	1.203,900	40,130	9,522	40,130	14,284	0,536	0,10	1,806
6	Auxiliar administrativo	15.808,800	1.129,200	37,640	8,932	37,640	13,397	0,536	0,10	1,694
7	Subalterno	15.272,040	1.090,860	36,362	8,628	36,362	12,942	0,521	0,10	1,636
8	Encargados	17.466,225		41,097	9,868	41,097	14,831	0,552	0,10	1,850
9	Conductor mecánico	16.776,450		39,474	9,478	39,474	14,245	0,536	0,10	1,777
10	Oficial de primera obrero, Conductor-Repartidor y Carretillero	16.522,725		38,877	9,335	38,877	14,030	0,536	0,10	1,750
11	Oficial de segunda	16.282,175		38,311	9,199	38,311	13,826	0,536	0,10	1,724
12	Ayudantes	15.801,500		37,180	8,927	37,180	13,417	0,536	0,10	1,673
13	Peones	15.294,900		35,988	8,641	35,988	12,987	0,521	0,10	1,620

5Esta tabla de salarios se ha elaborado tomando como referencia la definitiva de 2017 añadiéndole un incremento del 2,50%.

(1) A los valores señalados en la columna de vacaciones habrá que añadirle la antigüedad correspondiente a cada trabajador por cada día natural de vacaciones.

(2) En su caso, al valor hora descuento habrá que sumársele el importe por hora de la parte de antigüedad correspondiente: $\frac{\text{Antigüedad mensual x 14}}{1770}$

PO ANAGRAIA

PO ECIC

Anexo 6

Plus de penosidad

La cuantía del plus de penosidad será para cada categoría la que se fija en el Anexo 5 y la vigencia es desde el 1 de Enero de 2018 hasta el 31 de Diciembre de 2018, salvo para el importe del plus de penosidad por ruido que se establece para todas las categorías en la cuantía de 0,10 €/hora.

Anexo 7

Plus de nocturnidad

1. El plus de nocturnidad se calculará, para cada categoría, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Plus de nocturnidad} = \frac{\text{Salario base x 0,30}}{\text{6,666 h.}}$$

2. La vigencia de este Anexo es será hasta el 31 de Diciembre de 2018.

Anexo 8

Antigüedad

Como quiera que desde el 31 de diciembre de 1999 ningún trabajador devenga nuevos bienios ni quinquenios por razón de antigüedad, al haber concluido el período transitorio, la antigüedad consolidada al 31 de diciembre de 2017 se incrementará desde el 1 de enero de 2018 en un 2,50 %.

Anexo 9

Dietas

1.- El importe de las dietas queda establecido en los siguientes valores:

Comida:	13,395 euros.
Cena:	13,395 euros.
Cama y desayuno:	26,808 euros.

La distribución del importe reconocido para cama y desayuno se efectuará a tenor de los criterios que se fijen en cada Empresa.

2.- Los trabajadores que hayan de desplazarse fuera de España devengarán, como mínimo, en concepto de dieta internacional, 85,514 euros por cada día completo de desplazamiento. Esta cantidad, que no incluye el importe del alojamiento, podrá sustituirse por el sistema de pago de gastos justificados.

3.- La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero de 2018 hasta el 31 de Diciembre de 2018.

Anexo 10

Fomento de empleo

a) Jubilación.

Dada la modificación legislativa habida en la materia se aplicará la normativa legal vigente en cada momento.

b) Contratos de relevo.

Podrán formalizarse contratos de relevo a tenor de las normas legales y convencionales vigentes.

Anexo 11

Seguro colectivo de accidente

Las empresas, que no tuvieran cubierta las contingencias que se indican, contratarán una póliza colectiva para cubrir las contingencias de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por causa de accidente de trabajo y por importe de 24.500 €.

La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero de 2018 hasta el 31 de Diciembre de 2018.

Anexo 12

Plus sustitutorio de productividad

1. Todo trabajador que no realice trabajos sometidos a régimen de incentivo, bien sea tarea, destajo o productividad y que tampoco perciba ningún tipo de gratificación, recibirá un plus por hora de trabajo efectivo de 0,684 euros para

2018. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

2. Cuando a un trabajador, que habitualmente prestara servicios en puestos de trabajo medidos, se le asignara excepcionalmente a un puesto de trabajo no medido devengará en éste la media de los incentivos de los últimos treinta días que hubiese trabajado a incentivo. Se entiende que cuando los trabajos son incentivados, se cobra la prima o incentivo alcanzado en cada puesto.

3. Si habitualmente o porque así estuviera convenido, durante la jornada de trabajo el trabajador alternase labores en régimen de incentivo y labores no sometidas a incentivo, devengará en éstas últimas la parte proporcional del presente plus por el tiempo trabajado sin incentivo.

4. En cualquier caso, este plus será compensable y absorbible, hasta donde alcance con cualquier sistema de incentivo, tarea, destajo, productividad o gratificación, establecida o que pueda establecerse en un futuro.

5. La vigencia de este Anexo es la del Convenio Colectivo pero en cuanto al valor económico del plus sustitutorio de productividad la vigencia será desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre del 2018.

Anexo 13

Quebranto de moneda

1. El Cajero, el Auxiliar de Caja y el Cobrador percibirán mensualmente, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 19,934 euros para 2018. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

2. La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre de 2018.

Anexo 14

Descuento por ausencias al trabajo

1. Cada hora de ausencia al trabajo tendrá un descuento por el importe que para cada categoría figura en el Anexo 5 (tabla salarial), más la parte de antigüedad que en cada caso corresponda. Se exceptúan del descuento las horas que deban ser abonadas de acuerdo con lo establecido en las leyes vigentes.

2. La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre de 2018.

Anexo 15

Complementos de vencimiento periódico superior a un mes

1. Paga extra de Junio: Los trabajadores devengarán en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de Enero y el 30 de Junio una paga extraordinaria, que se abonará en la segunda quincena del mes de Junio, de acuerdo con los importes que para cada categoría se establecen en el Anexo número 5, tabla salarial, más la antigüedad consolidada que corresponda a treinta días.

2. Paga extra de Diciembre: Los trabajadores devengarán, en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de Julio y el 31 de Diciembre una paga extraordinaria, que se abonará antes del 22 de Diciembre, de acuerdo con los importes que para cada una de las categorías se establecen en el Anexo número 5, tabla salarial, más la antigüedad consolidada que corresponda a treinta días.

3. La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre del 2018.

Anexo 16

Incrementos salariales

1.- Los incrementos salariales quedan fijados para los tres años de duración del Convenio: 2,5 % para 2018; 2,5% para 2019; y 2,5% para 2020.

2.- Cláusula de revisión salarial.- Si la suma de los IPCs acumulados de los años 2018, 2019 y 2020 fuese superior al incremento salarial pactado para el referido periodo, el exceso solamente formaría parte de la base cálculo de los salarios de 2021 que se pudieran pactar.

Anexo 17

1.- Estructura de la negociación colectiva en el sector de industrias cárnicas.

En virtud del presente Convenio y de conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, la estructura de la negociación colectiva a nivel sectorial en las Industrias Cárnicas, se agota mediante el presente Convenio Colectivo Estatal de Industrias Cárnicas.

Con la señalada estructura, las partes signatarias consideran suficientemente cubierta, dentro del marco estatutario, la negociación colectiva a nivel sectorial en las industrias cárnicas.

Todo lo anterior, sin perjuicio del artículo 84.2 del E.T., en relación con la concurrencia de convenios colectivos de ámbito empresarial.

2.- Concurrencia de convenios.

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga en todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de las empresas y trabajadores dentro de los ámbitos señalados, respetando en todo caso las reglas de concurrencia previstas en el artículo 84.2 del E.T.

3.- Forma y condiciones de la denuncia.

La parte que se proponga denunciar el Convenio o sus Anexos deberá notificarlo por escrito a la otra u otras, dentro del último mes de vigencia del Convenio o de cada materia concreta. La parte denunciante determinará las materias objeto de negociación y comunicará la legitimación que ostenta, enviando copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente.

Asimismo, las partes podrán también denunciar el Convenio Colectivo por promulgación de una norma de rango superior en el plazo de noventa días siguientes a la publicación de dicha norma.

4.- Plazo máximo para el inicio de la negociación.

Una vez denunciado el Convenio, en el plazo máximo de un mes a partir de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación, deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

5.- Plazo máximo para la negociación.

El plazo máximo para la negociación será de doce meses a contar desde la fecha de finalización del convenio anterior. En cualquier caso, se tendrá en cuenta a estos efectos lo recogido en el artículo 4 Ámbito Temporal. Agotado el plazo máximo para la negociación, las partes se podrán adherir voluntariamente a los procedimientos del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

Mejoras de las prestaciones de Seguridad Social

1.- Complemento de I.T. por accidente de trabajo.

En caso de I.T. derivada de accidente de trabajo las empresas abonarán el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, Mutua patronal o empresa autoaseguradora, el trabajador perciba hasta el 100 por cien de su base reguladora deducida la prorrata de pagas extraordinarias y las horas extraordinarias, si éstas se hubiesen tenido en cuenta para la conformación de dicha base.

Al vencimiento de las gratificaciones extraordinarias las empresas tendrán en cuenta la circunstancia anterior para abonar las cantidades que realmente correspondan, sin que la gratificación extraordinaria pueda ser minorada por esta causa de I.T., por lo que se abonará el 100%, salvo en los casos en que el trabajador no lleve un año en la empresa.

Las empresas tendrán la facultad de que, por el médico de empresa o por aquél que la misma designe, el trabajador sea visitado en su domicilio y reconocido tantas veces se considere necesario, dependiendo el abono del correspondiente complemento del informe emitido en cada caso por dicho facultativo. El Médico deberá acreditar su condición de tal al trabajador mediante la exhibición del correspondiente carnet profesional.

2.- Complemento asistencial.

En el caso de intervención quirúrgica seguida de hospitalización, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán a los trabajadores que acrediten tal situación la cantidad de 10,696 euros para 2018 por cada día de hospitalización y mientras dure ésta dentro de los límites de la duración de la incapacidad transitoria Las empresas que tengan cualquier sistema por el que complementen las prestaciones de incapacidad transitoria por causa de enfermedad común o accidente no laboral no abonarán este complemento.

Las empresas tendrán la facultad de que, por el Médico de empresa o por aquél que la misma designe, el trabajador sea visitado en su domicilio y reconocido tantas veces se considere necesario, dependiendo el abono del correspondiente complemento del informe emitido en cada caso por dicho facultativo. El Médico deberá acreditar su condición de tal al trabajador mediante la exhibición del correspondiente carnet profesional.

La vigencia de este Anexo es desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2018.

	Contratos en prácticas	Contratos formación
A.- Personal Técnico		
1. Técnico con título Superior	SÍ	NO
2. Técnico con título no superior	SÍ	NO
3. Técnico no titulado	NO	SÍ
4. Personal de Secciones Técnicas	NO	SÍ
B.- Personal Administrativo		
1. Jefe de 1ª	SÍ	SÍ
2. Jefe de 2ª	SÍ	SÍ
3. Oficial de 1ª	SÍ	SÍ
4. Oficial de 2ª	SÍ	SÍ
5. Auxiliar	NO	SÍ
6. Viajante, Vendedor, Comprador	NO	SÍ
	NO	SÍ
7. Telefonista	SÍ	SÍ
8. Analista	SÍ	SÍ
9. Programador	NO	SÍ
10. Operador		
C.- Personal Obrero		
1. Maestro o Encargado	SÍ	SÍ
2. Oficial de 1ª	NO	SÍ
3. Oficial de 2ª	NO	SÍ
4. Ayudante	NO	SÍ
5. Conductor – Mecánico	NO	SÍ
6. Conductor – Repartidor	NO	SÍ
7. Peón	NO	NO
D.- Personal Subalterno		
2. Almacenero	NO	SÍ
3. Vigilante Jurado Industria y Comercio	NO	NO
	NO	NO
4. Guarda o Portero	NO	NO
5. Personal de Limpieza		

ANEXOS DESDE 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2019

Anexo 1

Precio punto prima

1. El precio punto prima de este Convenio queda fijado para todas las categorías como mínimo en 0,126 euros en el sistema Bedaux o su precio equivalente en cualquier otro sistema entre el 01-01-19 y el 31-12-19. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

2. La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero de 2019 hasta el 31 de Diciembre de 2019.

Anexo 2

Jornada ordinaria

1. La jornada anual de trabajo efectivo, tanto para la jornada continuada como para la jornada partida, será de 1770 horas.

Los coeficientes de descanso como consecuencia de los sistemas de producción medidos y otras interrupciones, ajenas al descanso por bocadillo, cuando por normativa legal o acuerdo entre partes o por la propia organización del trabajo se encuentren integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sea continuada o no, se considerarán como de trabajo efectivo.

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

2. Las empresas acogidas al ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo podrán implantar la distribución irregular de la jornada, en atención a sus diferentes necesidades y sin que ello altere el número de horas pactado anualmente.

Los requisitos para establecer la jornada irregular, que a estos efectos no se considerará modificación sustancial de las condiciones de trabajo, serán los siguientes:

a) La distribución horaria se reflejará en cada calendario laboral antes del 15 de Febrero de cada año, en cuyo momento éste deberá hacerse público.

b) La jornada normal de trabajo no podrá superar el tope legalmente establecido de 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo, salvo lo dispuesto en el número 4 de esta norma.

c) Quince días antes de hacer público el calendario, la Dirección de la Empresa entregará a la representación legal de los Trabajadores, si la hubiere, su proyecto de distribución desigual de la jornada anual, al objeto de poder consensuar el calendario con la referida representación durante cinco días laborables.

Si, transcurrido dicho plazo, hubiese conformidad, el calendario se presentará como acuerdo entre ambas partes.

En caso contrario, la empresa lo podrá aplicar unilateralmente. Sin embargo y con la finalidad de evitar posibles abusos de derecho, en caso de disconformidad entre Dirección y Representación Legal de los Trabajadores, someterán sus diferencias a la Comisión Paritaria de este Convenio, sin perjuicio de la aplicación del calendario mientras dure el proceso.

3. Asimismo las empresas dispondrán de hasta 120 horas al año como máximo para alterar la jornada diaria de trabajo efectivo, ampliando la misma en un máximo de 2 horas diarias de trabajo o reduciéndola en un máximo de 3 horas diarias de trabajo, salvo acuerdo diferente en el seno de la empresa. Las empresas que hagan uso de esta posibilidad lo preavisarán, al menos, con la antelación mínima establecida en el Estatuto de los Trabajadores y/o normativa de desarrollo.

La recuperación de horas de trabajo por la aplicación de la distribución irregular de la jornada ordinaria descrita anteriormente, se hará dentro de los días laborables señalados en el calendario laboral. Las empresas podrán compensar cada ocho horas de utilización de la bolsa horaria por un día completo de descanso todo ello dentro del uso de esta bolsa horaria (120 horas máximas).

4. Por acuerdo con los representantes legales de los trabajadores podrá establecerse cualquier otro sistema de organización y distribución de la jornada distinto del aquí regulado.

6. La vigencia de este Anexo será hasta el 31 de Diciembre del 2.019.

Anexo 3

Valor hora extraordinaria

Las horas extraordinarias, para cada categoría, se calcularán de acuerdo con el siguiente módulo y recargo:

Recargo = 75 por 100 del módulo.
Módulo = $\frac{\text{Salario base x 365 días}}{\text{Horas efectivas de trabajo}}$
Valor hora extraordinaria = 1,75 x módulo.

Anexo 4

Vacaciones

1. Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales o veintidós laborables.

2. La retribución de las vacaciones se efectuará incluyendo los siguientes conceptos y complementos salariales: salario base, antigüedad consolidada y complemento de vacaciones (bolsa) o promedio de incentivos, calculados todos ellos con las cuantías establecidas en este Convenio Colectivo.

a) Para quienes no trabajen en régimen de incentivación y para quienes lo hagan a tarea o destajo o reciban algún tipo de retribución complementaria a la establecida en este Convenio, por cada día de vacaciones percibirán el salario base fijado por el Convenio para su categoría, la antigüedad personal consolidada y 8,122 euros por día natural en concepto de complemento o bolsa de vacaciones. Este complemento o bolsa de vacaciones ascenderá a la cantidad de 11,080 euros si las vacaciones se disfrutan por el módulo de 22 días laborables.

b) Para quienes trabajen en régimen de incentivación por cada día de vacaciones percibirán el salario base fijado por el Convenio para su categoría, su antigüedad personal consolidada y el promedio diario de la prima de producción obtenido en el ejercicio anterior [2], con un máximo por este concepto de 13,255 euros por día natural de vacaciones o de 18,077 euros por día laborable si se utiliza el módulo de 22 días laborables.

En este caso, el trabajador no podrá percibir una cantidad inferior a los 8,122 euros por día natural o, en su caso, 11,080 euros por día laborable que en

---

[2] El cálculo del promedio de la prima de producción percibida por el trabajador en el año anterior se efectuará del siguiente modo:

$$\frac{\text{Actividad media/hora} - 60 \times \text{nº horas trabajadas X.V.P.P. este Convenio}}{11}$$

En el caso de que el trabajador preste sus servicios en contratos de duración inferior al año, el promedio de las primas de producción se calculará en proporción a los meses trabajados o su parte proporcional en caso de no llegar a 1 mes.

concepto de complemento o bolsa de vacaciones se ha establecido en apartado a) anterior, pero tampoco podrá sumar éste y aquél complemento.

CCOO

UGT

P.O FECIC

P.O ANAGRAMA

ANEXO 5

Tabla de salarios para 2019

(2,50%)

(De 1 de enero a 31 de diciembre de 2019)

Nivel	Categoría	Salario Anual Euros	Salario Mensual Euros	Base diario Euros	Valor hora Dto. (2) Euros	Retrib. Vacs. salario / día (1) Euros	Valor hora extra Euros	Plus penosidad (Art. 57) Euros / hora		Plus nocturnidad Euros / hora
								a / b	c	
1	Técnico titulado superior	25.026,960	1.787,640	59,588	14,140	59,588	21,209	0,826	0,10	2,682
2	Técnico titulado medio	21.487,620	1.534,830	51,161	12,140	51,161	18,210	0,657	0,10	2,302
3	Jefe Administrativo	19.275,480	1.376,820	45,894	10,890	45,894	16,335	0,595	0,10	2,065
4	Oficial de primera administrativo	17.871,840	1.276,560	42,552	10,097	42,552	15,146	0,566	0,10	1,915
5	Oficial de segunda administrativo	17.275,860	1.233,990	41,133	9,760	41,133	14,641	0,549	0,10	1,851
6	Auxiliar administrativo	16.204,020	1.157,430	38,581	9,155	38,581	13,732	0,549	0,10	1,736
7	Subalterno	15.653,820	1.118,130	37,271	8,844	37,271	13,266	0,534	0,10	1,677
8	Encargados	17.902,700		42,124	10,115	42,124	15,202	0,566	0,10	1,896
9	Conductor mecánico	17.195,925		40,461	9,715	40,461	14,601	0,549	0,10	1,821
10	Oficial de primera obrero, Conductor-Repartidor y Carretillero	16.935,825		39,849	9,568	39,849	14,381	0,549	0,10	1,793
11	Oficial de segunda	16.689,325		39,269	9,429	39,269	14,171	0,549	0,10	1,767
12	Ayudantes	16.196,750		38,110	9,151	38,110	13,753	0,549	0,10	1,715
13	Peones	15.677,400		36,888	8,857	36,888	13,312	0,534	0,10	1,660

-Esta tabla de salarios se ha elaborado tomando como referencia la definitiva de 2018 añadiéndole un incremento del 2,50%.

(1) A los valores señalados en la columna de vacaciones habrá que añadirle la antigüedad correspondiente a cada trabajador por cada día natural de vacaciones.

(2) En su caso, al valor hora descuento habrá que sumársele el importe por hora de la parte de antigüedad correspondiente: $\frac{\text{Antigüedad mensual x 14}}{1770}$

CCOO

PD ANAGRAMA IA

PD FEGIC

Anexo 6

Plus de penosidad

La cuantía del plus de penosidad será para cada categoría la que se fija en el Anexo 5 y la vigencia es desde el 1 de Enero de 2019 hasta el 31 de Diciembre de 2019, salvo para el importe del plus de penosidad por ruido que se establece para todas las categorías en la cuantía de 0,10 €/hora.

Anexo 7

Plus de nocturnidad

1. El plus de nocturnidad se calculará, para cada categoría, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Plus de nocturnidad} = \frac{\text{Salario base} \times 0{,}30}{6{,}666 \text{ h.}}$$

2. La vigencia de este Anexo es será hasta el 31 de Diciembre de 2019.

Anexo 8

Antigüedad

Como quiera que desde el 31 de diciembre de 1999 ningún trabajador devenga nuevos bienios ni quinquenios por razón de antigüedad, al haber concluido el período transitorio, la antigüedad consolidada al 31 de diciembre de 2018 se incrementará desde el 1 de enero de 2019 en un 2,50 %.

Anexo 9

Dietas

1.- El importe de las dietas queda establecido en los siguientes valores:

Comida:	13,730 euros.
Cena:	13,730 euros.
Cama y desayuno:	27,478 euros.

La distribución del importe reconocido para cama y desayuno se efectuará a tenor de los criterios que se fijen en cada Empresa.

2.- Los trabajadores que hayan de desplazarse fuera de España devengarán, como mínimo, en concepto de dieta internacional, 87,652 euros por cada día completo de desplazamiento. Esta cantidad, que no incluye el importe del alojamiento, podrá sustituirse por el sistema de pago de gastos justificados.

3.- La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero de 2019 hasta el 31 de Diciembre de 2019.

Anexo 10

Fomento de empleo

a) Jubilación.

Dada la modificación legislativa habida en la materia se aplicará la normativa legal vigente en cada momento.

b) Contratos de relevo.

Podrán formalizarse contratos de relevo a tenor de las normas legales y convencionales vigentes.

Anexo 11

Seguro colectivo de accidente

Las empresas, que no tuvieran cubierta las contingencias que se indican, contratarán una póliza colectiva para cubrir las contingencias de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por causa de accidente de trabajo y por importe de 24.500 €.

La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero de 2019 hasta el 31 de Diciembre de 2019.

Anexo 12

Plus sustitutorio de productividad

1. Todo trabajador que no realice trabajos sometidos a régimen de incentivo, bien sea tarea, destajo o productividad y que tampoco perciba ningún tipo de gratificación, recibirá un plus por hora de trabajo efectivo de 0,701 euros para

2019. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

2. Cuando a un trabajador, que habitualmente prestara servicios en puestos de trabajo medidos, se le asignara excepcionalmente a un puesto de trabajo no medido devengará en éste la media de los incentivos de los últimos treinta días que hubiese trabajado a incentivo. Se entiende que cuando los trabajos son incentivados, se cobra la prima o incentivo alcanzado en cada puesto.

3. Si habitualmente o porque así estuviera convenido, durante la jornada de trabajo el trabajador alternase labores en régimen de incentivo y labores no sometidas a incentivo, devengará en éstas últimas la parte proporcional del presente plus por el tiempo trabajado sin incentivo.

4. En cualquier caso, este plus será compensable y absorbible, hasta donde alcance con cualquier sistema de incentivo, tarea, destajo, productividad o gratificación, establecida o que pueda establecerse en un futuro.

5. La vigencia de este Anexo es la del Convenio Colectivo pero en cuanto al valor económico del plus sustitutorio de productividad la vigencia será desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre del 2019.

Anexo 13

Quebranto de moneda

1. El Cajero, el Auxiliar de Caja y el Cobrador percibirán mensualmente, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 20,433 euros para 2019. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

2. La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre de 2019.

Anexo 14

Descuento por ausencias al trabajo

1. Cada hora de ausencia al trabajo tendrá un descuento por el importe que para cada categoría figura en el Anexo 5 (tabla salarial), más la parte de antigüedad que en cada caso corresponda. Se exceptúan del descuento las horas que deban ser abonadas de acuerdo con lo establecido en las leyes vigentes.

2. La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre de 2019.

Anexo 15

Complementos de vencimiento periódico superior a un mes

1. Paga extra de Junio: Los trabajadores devengarán en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de Enero y el 30 de Junio una paga extraordinaria, que se abonará en la segunda quincena del mes de Junio, de acuerdo con los importes que para cada categoría se establecen en el Anexo número 5, tabla salarial, más la antigüedad consolidada que corresponda a treinta días.

2. Paga extra de Diciembre: Los trabajadores devengarán, en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de Julio y el 31 de Diciembre una paga extraordinaria, que se abonará antes del 22 de Diciembre, de acuerdo con los importes que para cada una de las categorías se establecen en el Anexo número 5, tabla salarial, más la antigüedad consolidada que corresponda a treinta días.

3. La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre del 2019.

Anexo 16

Incrementos salariales

1.- Los incrementos salariales quedan fijados para los tres años de duración del Convenio: 2,5 % para 2018; 2,5% para 2019; y 2,5% para 2020.

2.- Cláusula de revisión salarial.- Si la suma de los IPCs acumulados de los años 2018, 2019 y 2020 fuese superior al incremento salarial pactado para el referido periodo, el exceso solamente formaría parte de la base cálculo de los salarios de 2021 que se pudieran pactar.

Anexo 17

1.- Estructura de la negociación colectiva en el sector de industrias cárnicas.

En virtud del presente Convenio y de conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, la estructura de la negociación colectiva a nivel sectorial en las Industrias Cárnicas, se agota mediante el presente Convenio Colectivo Estatal de Industrias Cárnicas.

Con la señalada estructura, las partes signatarias consideran suficientemente cubierta, dentro del marco estatutario, la negociación colectiva a nivel sectorial en las industrias cárnicas.

Todo lo anterior, sin perjuicio del artículo 84.2 del E.T., en relación con la concurrencia de convenios colectivos de ámbito empresarial.

2.- Concurrencia de convenios.

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga en todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de las empresas y trabajadores dentro de los ámbitos señalados, respetando en todo caso las reglas de concurrencia previstas en el artículo 84.2 del E.T.

3.- Forma y condiciones de la denuncia.

La parte que se proponga denunciar el Convenio o sus Anexos deberá notificarlo por escrito a la otra u otras, dentro del último mes de vigencia del Convenio o de cada materia concreta. La parte denunciante determinará las materias objeto de negociación y comunicará la legitimación que ostenta, enviando copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente.

Asimismo, las partes podrán también denunciar el Convenio Colectivo por promulgación de una norma de rango superior en el plazo de noventa días siguientes a la publicación de dicha norma.

4.- Plazo máximo para el inicio de la negociación.

Una vez denunciado el Convenio, en el plazo máximo de un mes a partir de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación, deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

5.- Plazo máximo para la negociación.

El plazo máximo para la negociación será de doce meses a contar desde la fecha de finalización del convenio anterior. En cualquier caso, se tendrá en cuenta a estos efectos lo recogido en el artículo 4 Ámbito Temporal. Agotado el plazo máximo para la negociación, las partes se podrán adherir voluntariamente a los procedimientos del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

Mejoras de las prestaciones de Seguridad Social

1.- Complemento de I.T. por accidente de trabajo.

En caso de I.T. derivada de accidente de trabajo las empresas abonarán el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, Mutua patronal o empresa autoaseguradora, el trabajador perciba hasta el 100 por cien de su base reguladora deducida la prorrata de pagas extraordinarias y las horas extraordinarias, si éstas se hubiesen tenido en cuenta para la conformación de dicha base.

Al vencimiento de las gratificaciones extraordinarias las empresas tendrán en cuenta la circunstancia anterior para abonar las cantidades que realmente correspondan, sin que la gratificación extraordinaria pueda ser minorada por esta causa de I.T., por lo que se abonará el 100%, salvo en los casos en que el trabajador no lleve un año en la empresa.

Las empresas tendrán la facultad de que, por el médico de empresa o por aquél que la misma designe, el trabajador sea visitado en su domicilio y reconocido tantas veces se considere necesario, dependiendo el abono del correspondiente complemento del informe emitido en cada caso por dicho facultativo. El Médico deberá acreditar su condición de tal al trabajador mediante la exhibición del correspondiente carnet profesional.

2.- Complemento asistencial.

En el caso de intervención quirúrgica seguida de hospitalización, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán a los trabajadores que acrediten tal situación la cantidad de 10,963 euros para 2019 por cada día de hospitalización y mientras dure ésta dentro de los límites de la duración de la incapacidad transitoria Las empresas que tengan cualquier sistema por el que complementen las prestaciones de incapacidad transitoria por causa de enfermedad común o accidente no laboral no abonarán este complemento.

Las empresas tendrán la facultad de que, por el Médico de empresa o por aquél que la misma designe, el trabajador sea visitado en su domicilio y reconocido tantas veces se considere necesario, dependiendo el abono del correspondiente complemento del informe emitido en cada caso por dicho facultativo. El Médico deberá acreditar su condición de tal al trabajador mediante la exhibición del correspondiente carnet profesional.

La vigencia de este Anexo es desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2019.

	Contratos en prácticas	Contratos formación
A.- Personal Técnico		
5. Técnico con título Superior	SÍ	NO
6. Técnico con título no superior	SÍ	NO
7. Técnico no titulado	NO	SÍ
8. Personal de Secciones Técnicas	NO	SÍ
B.- Personal Administrativo		
11. Jefe de 1ª	SÍ	SÍ
12. Jefe de 2ª	SÍ	SÍ
13. Oficial de 1ª	SÍ	SÍ
14. Oficial de 2ª	SÍ	SÍ
15. Auxiliar	NO	SÍ
16. Viajante, Vendedor, Comprador	NO	SÍ
	NO	SÍ
17. Telefonista	SÍ	SÍ
18. Analista	SÍ	SÍ
19. Programador	NO	SÍ
20. Operador		
C.- Personal Obrero		
8. Maestro o Encargado	SÍ	SÍ
9. Oficial de 1ª	NO	SÍ
10. Oficial de 2ª	NO	SÍ
11. Ayudante	NO	SÍ
12. Conductor – Mecánico	NO	SÍ
13. Conductor – Repartidor	NO	SÍ
14. Peón	NO	NO
D.- Personal Subalterno		
7. Almacenero	NO	SÍ
8. Vigilante Jurado Industria y Comercio	NO	NO
	NO	NO
9. Guarda o Portero	NO	NO
10. Personal de Limpieza		

Po FECIC

Po ANAGRATA

CCOO

UGT

ANEXOS DESDE 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2020

Anexo 1

Precio punto prima

1. El precio punto prima de este Convenio queda fijado para todas las categorías como mínimo en 0,129 euros en el sistema Bedaux o su precio equivalente en cualquier otro sistema entre el 01-01-20 y el 31-12-20. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

2. La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero de 2020 hasta el 31 de Diciembre de 2020.

Anexo 2

Jornada ordinaria

1. La jornada anual de trabajo efectivo, tanto para la jornada continuada como para la jornada partida, será de 1770 horas.

Los coeficientes de descanso como consecuencia de los sistemas de producción medidos y otras interrupciones, ajenas al descanso por bocadillo, cuando por normativa legal o acuerdo entre partes o por la propia organización del trabajo se encuentren integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sea continuada o no, se considerarán como de trabajo efectivo.

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

2. Las empresas acogidas al ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo podrán implantar la distribución irregular de la jornada, en atención a sus diferentes necesidades y sin que ello altere el número de horas pactado anualmente.

Los requisitos para establecer la jornada irregular, que a estos efectos no se considerará modificación sustancial de las condiciones de trabajo, serán los siguientes:

a) La distribución horaria se reflejará en cada calendario laboral antes del 15 de Febrero de cada año, en cuyo momento éste deberá hacerse público.

CCOO

UGT

b) La jornada normal de trabajo no podrá superar el tope legalmente establecido de 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo, salvo lo dispuesto en el número 4 de esta norma.

c) Quince días antes de hacer público el calendario, la Dirección de la Empresa entregará a la representación legal de los Trabajadores, si la hubiere, su proyecto de distribución desigual de la jornada anual, al objeto de poder consensuar el calendario con la referida representación durante cinco días laborables.

Si, transcurrido dicho plazo, hubiese conformidad, el calendario se presentará como acuerdo entre ambas partes.

En caso contrario, la empresa lo podrá aplicar unilateralmente. Sin embargo y con la finalidad de evitar posibles abusos de derecho, en caso de disconformidad entre Dirección y Representación Legal de los Trabajadores, someterán sus diferencias a la Comisión Paritaria de este Convenio, sin perjuicio de la aplicación del calendario mientras dure el proceso.

3. Asimismo las empresas dispondrán de hasta 120 horas al año como máximo para alterar la jornada diaria de trabajo efectivo, ampliando la misma en un máximo de 2 horas diarias de trabajo o reduciéndola en un máximo de 3 horas diarias de trabajo, salvo acuerdo diferente en el seno de la empresa. Las empresas que hagan uso de esta posibilidad lo preavisarán, al menos, con la antelación mínima establecida en el Estatuto de los Trabajadores y/o normativa de desarrollo.

La recuperación de horas de trabajo por la aplicación de la distribución irregular de la jornada ordinaria descrita anteriormente, se hará dentro de los días laborables señalados en el calendario laboral. Las empresas podrán compensar cada ocho horas de utilización de la bolsa horaria por un día completo de descanso todo ello dentro del uso de esta bolsa horaria (120 horas máximas).

4. Por acuerdo con los representantes legales de los trabajadores podrá establecerse cualquier otro sistema de organización y distribución de la jornada distinto del aquí regulado.

11. La vigencia de este Anexo será hasta el 31 de Diciembre del 2.020.

Anexo 3

Valor hora extraordinaria

Las horas extraordinarias, para cada categoría, se calcularán de acuerdo con el siguiente módulo y recargo:

Recargo = 75 por 100 del módulo.
Módulo = Salario base x 365 días / Horas efectivas de trabajo
Valor hora extraordinaria = 1,75 x módulo.

Anexo 4

Vacaciones

1. Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales o veintidós laborables.

2. La retribución de las vacaciones se efectuará incluyendo los siguientes conceptos y complementos salariales: salario base, antigüedad consolidada y complemento de vacaciones (bolsa) o promedio de incentivos, calculados todos ellos con las cuantías establecidas en este Convenio Colectivo.

a) Para quienes no trabajen en régimen de incentivación y para quienes lo hagan a tarea o destajo o reciban algún tipo de retribución complementaria a la establecida en este Convenio, por cada día de vacaciones percibirán el salario base fijado por el Convenio para su categoría, la antigüedad personal consolidada y 8,325 euros por día natural en concepto de complemento o bolsa de vacaciones. Este complemento o bolsa de vacaciones ascenderá a la cantidad de 11,357 euros si las vacaciones se disfrutan por el módulo de 22 días laborables.

b) Para quienes trabajen en régimen de incentivación por cada día de vacaciones percibirán el salario base fijado por el Convenio para su categoría, su antigüedad personal consolidada y el promedio diario de la prima de producción obtenido en el ejercicio anterior [3], con un máximo por este concepto de 13,586 euros por día natural de vacaciones o de 18,529 euros por día laborable si se utiliza el módulo de 22 días laborables.

En este caso, el trabajador no podrá percibir una cantidad inferior a los 8,325 euros por día natural o, en su caso, 11,357 euros por día laborable que en

[3] El cálculo del promedio de la prima de producción percibida por el trabajador en el año anterior se efectuará del siguiente modo:
Actividad media/hora – 60 x nº horas trabajadas X.V.P.P. este Convenio
11
En el caso de que el trabajador preste sus servicios en contratos de duración inferior al año, el promedio de las primas de producción se calculará en proporción a los meses trabajados o su parte proporcional en caso de no llegar a 1 mes.

concepto de complemento o bolsa de vacaciones se ha establecido en apartado a) anterior, pero tampoco podrá sumar éste y aquél complemento.

ANEXO 5

Tabla de salarios para 2020

(2,50%)

(De 1 de enero a 31 de diciembre de 2020)

Nivel	Categoría	Salario Anual Euros	Salario Mensual Euros	Base diario Euros	Valor hora Dto. (2) Euros	Retrib. Vacs. salario / día (1) Euros	Valor hora extra Euros	Plus penosidad (Art. 57) Euros / hora		Plus nocturnidad Euros / hora
								a / b	c	
1	Técnico titulado superior	25.652,760	1.832,340	61,078	14,493	61,078	21,740	0,847	0,10	2,749
2	Técnico titulado medio	22.024,800	1.573,200	52,440	12,443	52,440	18,665	0,673	0,10	2,360
3	Jefe Administrativo	19.757,220	1.411,230	47,041	11,162	47,041	16,743	0,610	0,10	2,117
4	Oficial de primera administrativo	18.318,720	1.308,480	43,616	10,350	43,616	15,524	0,580	0,10	1,963
5	Oficial de segunda administrativo	17.707,620	1.264,830	42,161	10,004	42,161	15,006	0,563	0,10	1,897
6	Auxiliar administrativo	16.609,320	1.186,380	39,546	9,384	39,546	14,076	0,563	0,10	1,780
7	Subalterno	16.045,260	1.146,090	38,203	9,065	38,203	13,598	0,547	0,10	1,719
8	Encargados	18.393,402		43,177	10,392	43,177	15,582	0,580	0,10	1,943
9	Conductor mecánico	17.667,498		41,473	9,982	41,473	14,967	0,563	0,10	1,866
10	Oficial de primera obrero, Conductor-Repartidor y Carretillero	17.399,970		40,845	9,830	40,845	14,740	0,563	0,10	1,838
11	Oficial de segunda	17.146,926		40,251	9,688	40,251	14,526	0,563	0,10	1,811
12	Ayudantes	16.640,838		39,063	9,402	39,063	14,097	0,563	0,10	1,758
13	Peones	16.107,060		37,810	9,100	37,810	13,645	0,547	0,10	1,702

5Esta tabla de salarios se ha elaborado tomando como referencia la definitiva de 2019 añadiéndole un incremento del 2,50%.

(1) A los valores señalados en la columna de vacaciones habrá que añadirle la antigüedad correspondiente a cada trabajador por cada día natural de vacaciones.

(2) En su caso, al valor hora descuento habrá que sumársele el importe por hora de la parte de antigüedad correspondiente: $\frac{\text{Antigüedad mensual x 14}}{1770}$

CCOO

Po ANAGRAIA

Po FECIC

Anexo 6

Plus de penosidad

La cuantía del plus de penosidad será para cada categoría la que se fija en el Anexo 5 y la vigencia es desde el 1 de Enero de 2020 hasta el 31 de Diciembre de 2020, salvo para el importe del plus de penosidad por ruido que se establece para todas las categorías en la cuantía de 0,10 €/hora.

Anexo 7

Plus de nocturnidad

1. El plus de nocturnidad se calculará, para cada categoría, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Plus de nocturnidad} = \frac{\text{Salario base x 0,30}}{\text{6,666 h.}}$$

2. La vigencia de este Anexo es será hasta el 31 de Diciembre de 2020.

Anexo 8

Antigüedad

Como quiera que desde el 31 de diciembre de 1999 ningún trabajador devenga nuevos bienios ni quinquenios por razón de antigüedad, al haber concluido el período transitorio, la antigüedad consolidada al 31 de diciembre de 2019 se incrementará desde el 1 de enero de 2020 en un 2,50 %.

Anexo 9

Dietas

1.- El importe de las dietas queda establecido en los siguientes valores:

Comida:	14,073 euros.
Cena:	14,073 euros.
Cama y desayuno:	28,165 euros.

La distribución del importe reconocido para cama y desayuno se efectuará a tenor de los criterios que se fijen en cada Empresa.

2.- Los trabajadores que hayan de desplazarse fuera de España devengarán, como mínimo, en concepto de dieta internacional, 89,843 euros por cada día completo de desplazamiento. Esta cantidad, que no incluye el importe del alojamiento, podrá sustituirse por el sistema de pago de gastos justificados.

3.- La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero de 2020 hasta el 31 de Diciembre de 2020.

Anexo 10

Fomento de empleo

a) Jubilación.

Dada la modificación legislativa habida en la materia se aplicará la normativa legal vigente en cada momento.

b) Contratos de relevo.

Podrán formalizarse contratos de relevo a tenor de las normas legales y convencionales vigentes.

Anexo 11

Seguro colectivo de accidente

Las empresas, que no tuvieran cubierta las contingencias que se indican, contratarán una póliza colectiva para cubrir las contingencias de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por causa de accidente de trabajo y por importe de 24.500 €.

La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero de 2020 hasta el 31 de Diciembre de 2020.

Anexo 12

Plus sustitutorio de productividad

1. Todo trabajador que no realice trabajos sometidos a régimen de incentivo, bien sea tarea, destajo o productividad y que tampoco perciba ningún tipo de gratificación, recibirá un plus por hora de trabajo efectivo de 0,719 euros para

2020. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

2. Cuando a un trabajador, que habitualmente prestara servicios en puestos de trabajo medidos, se le asignara excepcionalmente a un puesto de trabajo no medido devengará en éste la media de los incentivos de los últimos treinta días que hubiese trabajado a incentivo. Se entiende que cuando los trabajos son incentivados, se cobra la prima o incentivo alcanzado en cada puesto.

3. Si habitualmente o porque así estuviera convenido, durante la jornada de trabajo el trabajador alternase labores en régimen de incentivo y labores no sometidas a incentivo, devengará en éstas últimas la parte proporcional del presente plus por el tiempo trabajado sin incentivo.

4. En cualquier caso, este plus será compensable y absorbible, hasta donde alcance con cualquier sistema de incentivo, tarea, destajo, productividad o gratificación, establecida o que pueda establecerse en un futuro.

5. La vigencia de este Anexo es la del Convenio Colectivo pero en cuanto al valor económico del plus sustitutorio de productividad la vigencia será desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre del 2020.

Anexo 13

Quebranto de moneda

1. El Cajero, el Auxiliar de Caja y el Cobrador percibirán mensualmente, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 20,944 euros para 2020. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

2. La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre de 2020

Anexo 14

Descuento por ausencias al trabajo

1. Cada hora de ausencia al trabajo tendrá un descuento por el importe que para cada categoría figura en el Anexo 5 (tabla salarial), más la parte de antigüedad que en cada caso corresponda. Se exceptúan del descuento las horas que deban ser abonadas de acuerdo con lo establecido en las leyes vigentes.

2. La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre de 2020.

Anexo 15

Complementos de vencimiento periódico superior a un mes

1. Paga extra de Junio: Los trabajadores devengarán en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de Enero y el 30 de Junio una paga extraordinaria, que se abonará en la segunda quincena del mes de Junio, de acuerdo con los importes que para cada categoría se establecen en el Anexo número 5, tabla salarial, más la antigüedad consolidada que corresponda a treinta días.

2. Paga extra de Diciembre: Los trabajadores devengarán, en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de Julio y el 31 de Diciembre una paga extraordinaria, que se abonará antes del 22 de Diciembre, de acuerdo con los importes que para cada una de las categorías se establecen en el Anexo número 5, tabla salarial, más la antigüedad consolidada que corresponda a treinta días.

3. La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre del 2020.

Anexo 16

Incrementos salariales

1.- Los incrementos salariales quedan fijados para los tres años de duración del Convenio: 2,5 % para 2018; 2,5% para 2019; y 2,5% para 2020.

2.- Cláusula de revisión salarial.- Si la suma de los IPCs acumulados de los años 2018, 2019 y 2020 fuese superior al incremento salarial pactado para el referido periodo, el exceso solamente formaría parte de la base cálculo de los salarios de 2021 que se pudieran pactar.

Anexo 17

1.- Estructura de la negociación colectiva en el sector de industrias cárnicas.

En virtud del presente Convenio y de conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, la estructura de la negociación colectiva a nivel sectorial en las Industrias Cárnicas, se agota mediante el presente Convenio Colectivo Estatal de Industrias Cárnicas.

Con la señalada estructura, las partes signatarias consideran suficientemente cubierta, dentro del marco estatutario, la negociación colectiva a nivel sectorial en las industrias cárnicas.

Todo lo anterior, sin perjuicio del artículo 84.2 del E.T., en relación con la concurrencia de convenios colectivos de ámbito empresarial.

2.- Concurrencia de convenios.

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga en todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de las empresas y trabajadores dentro de los ámbitos señalados, respetando en todo caso las reglas de concurrencia previstas en el artículo 84.2 del E.T.

3.- Forma y condiciones de la denuncia.

La parte que se proponga denunciar el Convenio o sus Anexos deberá notificarlo por escrito a la otra u otras, dentro del último mes de vigencia del Convenio o de cada materia concreta. La parte denunciante determinará las materias objeto de negociación y comunicará la legitimación que ostenta, enviando copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente.

Asimismo, las partes podrán también denunciar el Convenio Colectivo por promulgación de una norma de rango superior en el plazo de noventa días siguientes a la publicación de dicha norma.

4.- Plazo máximo para el inicio de la negociación.

Una vez denunciado el Convenio, en el plazo máximo de un mes a partir de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación, deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

5.- Plazo máximo para la negociación.

El plazo máximo para la negociación será de doce meses a contar desde la fecha de finalización del convenio anterior. En cualquier caso, se tendrá en cuenta a estos efectos lo recogido en el artículo 4 Ámbito Temporal. Agotado el plazo máximo para la negociación, las partes se podrán adherir voluntariamente a los procedimientos del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

Mejoras de las prestaciones de Seguridad Social

1.- Complemento de I.T. por accidente de trabajo.

En caso de I.T. derivada de accidente de trabajo las empresas abonarán el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, Mutua patronal o empresa autoaseguradora, el trabajador perciba hasta el 100 por cien de su base reguladora deducida la prorrata de pagas extraordinarias y las horas extraordinarias, si éstas se hubiesen tenido en cuenta para la conformación de dicha base.

Al vencimiento de las gratificaciones extraordinarias las empresas tendrán en cuenta la circunstancia anterior para abonar las cantidades que realmente correspondan, sin que la gratificación extraordinaria pueda ser minorada por esta causa de I.T., por lo que se abonará el 100%, salvo en los casos en que el trabajador no lleve un año en la empresa.

Las empresas tendrán la facultad de que, por el médico de empresa o por aquél que la misma designe, el trabajador sea visitado en su domicilio y reconocido tantas veces se considere necesario, dependiendo el abono del correspondiente complemento del informe emitido en cada caso por dicho facultativo. El Médico deberá acreditar su condición de tal al trabajador mediante la exhibición del correspondiente carnet profesional.

2.- Complemento asistencial.

En el caso de intervención quirúrgica seguida de hospitalización, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán a los trabajadores que acrediten tal situación la cantidad de 11,237 euros para 2020 por cada día de hospitalización y mientras dure ésta dentro de los límites de la duración de la incapacidad transitoria Las empresas que tengan cualquier sistema por el que complementen las prestaciones de incapacidad transitoria por causa de enfermedad común o accidente no laboral no abonarán este complemento.

Las empresas tendrán la facultad de que, por el Médico de empresa o por aquél que la misma designe, el trabajador sea visitado en su domicilio y reconocido tantas veces se considere necesario, dependiendo el abono del correspondiente complemento del informe emitido en cada caso por dicho facultativo. El Médico deberá acreditar su condición de tal al trabajador mediante la exhibición del correspondiente carnet profesional.

La vigencia de este Anexo es desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2020.

	Contratos en prácticas	Contratos formación
A.- Personal Técnico		
9. Técnico con título Superior	SÍ	NO
10. Técnico con título no superior	SÍ	NO
11. Técnico no titulado	NO	SÍ
12. Personal de Secciones Técnicas	NO	SÍ
B.- Personal Administrativo		
21. Jefe de 1ª	SÍ	SÍ
22. Jefe de 2ª	SÍ	SÍ
23. Oficial de 1ª	SÍ	SÍ
24. Oficial de 2ª	SÍ	SÍ
25. Auxiliar	NO	SÍ
26. Viajante, Vendedor, Comprador	NO	SÍ
	NO	SÍ
27. Telefonista	SÍ	SÍ
28. Analista	SÍ	SÍ
29. Programador	NO	SÍ
30. Operador		
C.- Personal Obrero		
15. Maestro o Encargado	SÍ	SÍ
16. Oficial de 1ª	NO	SÍ
17. Oficial de 2ª	NO	SÍ
18. Ayudante	NO	SÍ
19. Conductor – Mecánico	NO	SÍ
20. Conductor – Repartidor	NO	SÍ
21. Peón	NO	NO
D.- Personal Subalterno		
12. Almacenero	NO	SÍ
13. Vigilante Jurado Industria y Comercio	NO	NO
	NO	NO
14. Guarda o Portero	NO	NO
15. Personal de Limpieza		