2018 - 2020

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INDUSTRIAS CÁRNICAS

RESUMEN

TU CONVENIO TUS DERECHOS

INFÓRMATE
ASESÓRATE
PROTÉGETE
AFÍLIATE

CCOO industria

POR UN CONVENIO DIGNO
CÁRNICAS SIN FALSOS AUTONOMO

CONVENIO DIGNO
LAS CÁRN
SIN FALSOS AUTONOMO

POR UN EMPLEO DECENTE Y ESTABLE
EN LAS CÁRNICAS DE CLM

Compañeros y compañeras:

La firma del convenio colectivo se produce tras un proceso negociador que arranca con las asambleas de nuestros afiliados y afiliadas para la conformación de nuestra plataforma reivindicativa. Continúa con la propia negociación, la firma y el seguimiento de los acuerdos, una fase tan importante como las demás.

El convenio tiene una vigencia de **2018 a 2020 y el incremento salarial que hemos podido arrancar consiste en el 2,50% para cada uno de los tres años de vigencia.** Además, establecimos una cláusula de garantía salarial por la cual, si a la finalización del convenio los IPC acumulados de los tres años superase el 7,50%, se revisarían las tablas en el exceso, quedando como base a partir de 2021.

Se incrementa notablemente el valor de la nocturnidad, se amplía el ámbito funcional incluyendo las empresas de servicios y multiservicios, se mejora de forma muy sustancial los permisos, se crea la categoría de Auxiliar de Inspección de Veterinaria y se incorpora una redacción para que a los trabajos habituales de cuchillo, sierra y otras herramientas, se les aplique otra categoría distinta a la de peón, la más baja. También se introducen otros temas de interés para los trabajadores y trabajadoras afectados.

En materia de igualdad, se incorpora al texto del convenio un **protocolo para la prevención y actuación en caso de acoso**, mejorando también la redacción de la **acumulación de la lactancia**.

Por lo tanto, la firma de este convenio se ha centrado en mantener todos y cada uno de los derechos, mejorar considerablemente los salarios y avanzar de forma muy importante en las licencias, entre otras múltiples materias.

En definitiva, ningún acuerdo es fácil, ya que los convenios colectivos, en su esencia, no dejan de ser un contrato, eso sí, colectivo, entre los empresarios y las personas trabajadoras. Y ello nos obliga a ambas partes a acordar.

Sin embargo, aumentar nuestra correlación de fuerzas es básico para llegar a un buen acuerdo para las personas que representamos, y eso solo se consigue **ganando las elecciones sindicales en las empresas** y animando a los compañeros y compañeras a que se organicen con **CCOO** a través de la **afiliación**. Esto, y solo esto, conllevará que, en un futuro inmediato, podamos arrancar a las patronales unas mejores condiciones laborales y salariales en la negociación de los próximos convenios.

A ello os emplazamos y animamos.

Comisión negociadora

ccoo industria

- **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.

- **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 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, máster 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.

- **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 número 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.

• 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 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.

-

- **Artículo 39.-**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente al servicio de las rmpresas 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 rmpresa efectúe el próximo pago a la generalidad de su personal.

- **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 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

- **Artículo 49.- Vacaciones.-**

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.

- **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 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.

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 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.

ANEXOS

Anexo 1

Precio punto prima

El precio punto prima de este convenio queda fijado para todas las categorías como mínimo en:

2018: 0,123 euros
2019: 0,126 euros
2020: 0,129 euros

en el sistema Bedaux o su precio equivalente en cualquier otro sistema. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

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.

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.

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.

$$\text{Módulo} = \frac{\text{Salario base x 365 días}}{\text{Horas efectivas de trabajo}}$$

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 7,924 euros en 2018, 8,122 euros en 2019 u 8,325 euros en 2020 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 en 2018, 11,080 euros en 2019 u 11,357 euros en 2020 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 anterior1, con un máximo por este concepto de 12,931 euros en 2018, 13,255 euros en 2019 u 13,586 euros en 2020 por día natural de vacaciones o de 17,636 euros en 2018, 18,077 euros en 2019 u 18,529 euros en 2020 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 en 2018, 8,122 euros en 2019 u 8,325 euros en 2020 por día natural o, en su caso, 10,810 euros en 2018, 11,080 euros en 2019 u 11,357 euros en 2020 por día laborable que en concepto de complemento o bolsa de vacaciones se ha establecido en apartado a) anterior, pero tampoco podrá sumar éste y aquél complemento.

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.

ANEXO 5

Tabla de salarios

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

Esta 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: Antigüedad mensual x 14
1770

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

Esta 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: $\frac{\text{Antigüedad mensual x 14}}{1770}$

Anexo 6

Plus de penosidad

La cuantía del plus de penosidad será para cada categoría la que se fija en el Anexo 5, salvo para el importe del plus de penosidad por ruido que se establece para todas las categorías en la cuantía de 0,10 euros/hora.

Anexo 7

Plus de nocturnidad

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

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

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 en un 2,50 % cada uno de los tres años de vigencia del convenio.

Anexo 9

Dietas

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

AÑO 2018:

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

AÑO 2019:

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

AÑO 2020:

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, 85,514 euros en 2018, 87,652 euros en 2019 y 89,843 euros en 2020 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.

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 euros.

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, 0,701 euros para 2019 y 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 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, 20,433 para 2019 y 20,944 euros para 2020. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

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.

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.

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.

Anexo 18

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, 10,963 euros para 2019 y 11,237 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.

Anexo 19

	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
7. Telefonista	NO	SÍ
8. Analista	SÍ	SÍ
9. Programador	SÍ	SÍ
10. Operador	NO	SÍ
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		
1. Almacenero	NO	SÍ
2. Vigilante Jurado Industria y Comercio	NO	NO
3. Guarda o Portero	NO	NO
4. Personal de Limpieza	NO	NO