

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**476** *Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de mataderos de aves y conejos.*

Visto el texto del Convenio colectivo del sector de mataderos de aves y conejos (código de convenio n.º 99003395011981), para el período 2019-2025, que fue suscrito, con fecha 13 de noviembre de 2020, de una parte, por las organizaciones empresariales AVIANZA (antes denominada PROPOLLO) y AMACO, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las organizaciones sindicales UGT-FICA y CC.OO.– Industria, en representación del colectivo laboral afectado, y cuya versión definitiva ha sido acordada el día 3 de noviembre de 2021, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de diciembre de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### CONVENIO COLECTIVO DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS

(Código 99003395011981)

#### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y empleo y mantener un marco de relaciones armónicas entre empresa y trabajadores.

El presente convenio se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones sin discriminación alguna por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, con la lógica excepción para el sexo femenino, de los derechos inherentes a la maternidad.

#### Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente convenio básico regula las relaciones laborales en las empresas que realizan alguna de las actividades siguientes:

- a) Sacrificio de aves y conejos.
- b) Despiece, congelación, preparación y elaboración de productos derivados del sacrificio de aves y conejos.
- c) Aprovechamiento de subproductos.
- d) Cualquier otra actividad relacionada con los mataderos de aves o conejos, aunque estén regulados por normas laborales específicas, en aplicación del principio de unidad de empresa.
- e) Queda abierta la posibilidad de adhesión al presente convenio Básico de las empresas y trabajadores del sector de mayoristas de aves, huevos y caza, que se vengan rigiendo por el Convenio de Comercio de Ganadería.

#### Artículo 3. *Ámbito personal.*

Quedan sometidos a las estipulaciones de este convenio básico todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas del ámbito funcional, exceptuando únicamente el personal excluido de la relación laboral (artículo 1, punto 3 de la L.E.T.), y el sujeto a relación laboral especial (artículo 2, de la L.E.T.).

La L.E.T. podrá aplicarse, en su caso, como derecho supletorio al personal indicado en los artículos 1 y 2 de dicha L.E.T.

#### Artículo 4. *Ámbito territorial.*

El presente convenio será de aplicación en toda España.

#### Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El presente convenio tiene una duración de siete años, iniciando sus efectos el día 1 de enero de 2019 y finalizando el día 31 de diciembre de 2025.

El convenio colectivo entrará en vigor a la fecha de su firma por las partes con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán, cuando así proceda en función de los términos acordados en el mismo, al 1 de enero de 2019.

El convenio se prorrogará tácitamente por sucesivos periodos anuales si ninguna de las partes firmantes lo denuncia ante la otra con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. Producida la denuncia el convenio mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por otro.

No obstante, dentro de los tres últimos meses de 2022 las partes podrán denunciar aquellas materias que no afecten a las retribuciones ni al número de horas anuales pactadas, que se propongan negociar, constituyéndose a tal efecto la correspondiente Comisión Negociadora, la cual tendrá un plazo máximo de duración de un año.

#### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

El conjunto de derechos y obligaciones, pactados en el presente Convenio, constituye un todo indivisible y, por consiguiente, la no aceptación de alguna o algunas de las condiciones pactadas supone la nulidad de la totalidad.

El presente convenio tiene fuerza normativa y obliga por el tiempo de su vigencia a la totalidad de empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.

## Artículo 7. *Estructura de la Negociación Colectiva.*

En virtud del presente convenio y de conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, la estructura de la negociación colectiva en el sector de Mataderos de Aves y Conejos, se articula en los siguientes niveles sustantivos del convenio:

a) Convenio Estatal de Mataderos de Aves y Conejos: su contenido regula las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito sectorial y con la vigencia que en el propio convenio se establece.

b) Acuerdos, Pactos o Convenios Colectivos de Empresa: los contenidos objeto de negociación en esta unidad de negociación, serán sobre el desarrollo o adaptación de materias del Presente Convenio Estatal, cuando éste así lo establezca por remisión expresa. Asimismo, serán materias de negociación mediante acuerdos Colectivos de empresa, las materias no dispuestas en el presente Convenio Estatal. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Con la señalada estructura, las partes signatarias consideran suficientemente cubierta, dentro del marco estatutario, la negociación colectiva en el sector de Mataderos de Aves y Conejos.

## Artículo 8. *Concurrencia de Convenios.*

Es presente convenio tiene prioridad aplicativa en todos y cada uno de sus contenidos, respecto a otras unidades de negociación de ámbito inferior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Por tanto, dado el carácter de norma exclusiva y en atención de su singular naturaleza, las materias que en el presente convenio se establecen, no podrán ser negociadas en unidades de negociación inferiores, ya sea sectoriales o de empresa, salvo lo establecido en los párrafos anteriores.

## Artículo 9. *Condiciones más beneficiosas.*

Las mejoras pactadas en este Convenio, tomadas en su conjunto y en cómputo anual, se establecen sin perjuicio de las que en Convenios, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas nacionalidades, regiones y provincias, impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a los pactos convenidos, las cuales subsistirán para aquellos trabajadores que las viniesen disfrutando y en centros de trabajo y empresas que, asimismo, las tuviesen reconocidas.

Las retribuciones establecidas en el presente convenio compensarán cualesquiera otras existentes en el momento de entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea la naturaleza u origen de su existencia.

Los conceptos retributivos que estén implantados en las empresas y excedan de su cuantía a los establecidos en este convenio o aquellos otros no contemplados en el mismo, deberán ser objeto de negociación en el seno de las empresas que los hubieran establecido, pero siempre deberá respetarse lo establecido en las disposiciones de este Convenio.

Las disposiciones legales o pactadas en el futuro que impliquen una variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia en cuanto, considerados aquéllos en su totalidad y en cómputo anual, supere el nivel total de este Convenio, debiendo entenderse, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 ET.

## CAPÍTULO II

**Organización del trabajo**Artículo 10. *Facultad de Dirección.*

1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un período de noventa días, afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b), c), d) y f) del apartado 1 de este artículo, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 30 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado segundo para las modificaciones colectivas, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

5. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

6. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 11. *Sistema de rendimiento y productividad.*

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

No obstante las Empresas podrán mantener, modificar o establecer los sistemas de trabajo y rendimiento, previo informe del Comité de Empresa y Delegados de Personal, tomándose como medida de actividad normal que desarrolla un operario medio,

entregado a su trabajo sin el estímulo de una remuneración por incentivo, ritmo que pueda mantener fácilmente día tras día sin que exija esfuerzo superior al normal, debiendo ser este rendimiento el que corresponde a 60 puntos Bedaux o 100 puntos de la Comisión Nacional de Productividad o equivalente en otros sistemas.

Ningún trabajador podrá ser obligado a trabajar por encima del rendimiento óptimo que será de 80 puntos Bedaux o 140 en el de la Comisión Nacional de Productividad o su equivalente en otros sistemas.

La determinación de la actividad normal de los puestos será establecida por los Servicios de métodos y tiempos de la Empresa, informando al Comité de Empresa o Delegado de Personal. En caso de discrepancia, ambas partes podrán solicitar la intervención de técnicos competentes ajenos a ellas. De persistir la controversia se acudirá al dictamen de la Comisión Paritaria.

En aquellas Empresas que se trabaje con incentivos a la producción, éstos se devengarán a partir de los 65 puntos Bedaux o equivalente.

Se entiende por rendimiento habitual o medio aquel al que trabaja el operario de forma permanente y continuada, pudiendo estimarse como rendimiento habitual el obtenido en los treinta últimos días trabajados en condiciones normales.

Cuando la suspensión del trabajo remunerado bajo el sistema de prima a la producción sea debida a desabastecimiento de materias primas y otras causas no imputables a la empresa, los trabajadores afectados recibirán sus salarios de acuerdo con las tablas de este convenio y por unidad de tiempo.

#### Artículo 12. *Revisión de valores.*

El Departamento de tiempos de empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurren alguno de los casos siguientes:

1. Mecanización.
2. Mejora de las instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.
3. Cuando el trabajo sea de primera serie, fijando un valor provisional en tanto no se fije más tarde el definitivo.
4. Cambios sustanciales de método operatorio, distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.
5. Cuando exista error de cálculo.

Antes de llevar a la práctica las citadas modificaciones será necesario negociarlas con los representantes de los trabajadores. En caso de discrepancias se estará a lo dispuesto en el artículo anterior.

#### Artículo 13. *Determinación de la prima óptima.*

La prima óptima supondrá de un 33 por 100 a un 40 por 100 del salario base, según se adopte el sistema Bedaux o el sistema centesimal, respectivamente.

### CAPÍTULO III

#### Régimen de trabajo

#### Artículo 14. *Jornada laboral.*

La jornada laboral, será la siguiente: 2019, 2020 2021 y 2022: 1.780 horas anuales de trabajo efectivo; 2023: 1.778 horas anuales de trabajo efectivo; y a partir del 1 de enero de 2024: 1.776 horas anuales de trabajo efectivo.

Repartidas en jornadas de cinco días semanales, salvo festivos entre semana, con dos días de descanso a la semana, uno de ellos domingo, pudiendo optar la empresa entre el sábado o lunes, a su conveniencia, para determinar el otro descanso, siendo



este día de común disfrute para todos los trabajadores de la cadena de sacrificio del matadero.

En las jornadas continuadas el tiempo de presencia será ampliado en quince minutos o más por día para tomar el bocadillo.

En el supuesto de que exista un festivo entre semana, éste será disfrutado por los trabajadores y en aquellas empresas en las que por motivos organizativos no permitan el segundo día de descanso, dentro de la semana o de la semana anterior (sábado) o posterior (lunes), éste será retribuido como horas extraordinarias a tenor de lo dispuesto en el artículo 16 del presente Convenio, disfrutándose del descanso alternativo en un periodo máximo de catorce días.

Se exceptúa del régimen de semana de cinco días de trabajo efectivo al personal de transporte (a tales efectos no se entenderán incluidos en la excepción a los conductores-repartidores y sus auxiliares), mantenimiento (oficios varios) y vigilancia.

Dentro de la jornada establecida en cinco días/semana podrá producirse la distribución irregular de la jornada a tiempo completo, atendiendo a los siguientes criterios: la jornada máxima diaria será de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo; la mínima diaria será de 6 horas; y el porcentaje máximo de la bolsa de horas para la distribución irregular será del ocho (8%) por ciento de la jornada anual.

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

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.

Los trabajadores tienen derecho a estar digitalmente desconectados, a no contestar correos ni a recibir llamadas fuera de las horas de trabajo a fin de que quede garantizado su derecho al descanso, permisos y vacaciones, así como a su intimidad personal y familiar.

Sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo, las empresas garantizarán el registro diario de la jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la misma y conservarán los registros de las mismas durante el plazo y en las condiciones que en cada momento establezca la legislación vigente, todo ello de conformidad con lo establecido en el núm. 9 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 15. *Control de presencia.*

Las horas señaladas en los horarios de trabajo como de comienzo de la jornada deberán ser en condiciones de realizar el trabajo efectivo, es decir, con ropas, herramientas y demás útiles, y en el puesto de trabajo. De la misma manera se procederá al final de la jornada.

Se entiende que el tiempo necesario para recoger y limpiar las herramientas, así como el mandil o delantal, es tiempo de trabajo efectivo.

Al personal que inicie y finalice el proceso productivo y supere el tiempo de presencia del resto de los trabajadores del centro se le abonará este exceso como horas extraordinarias.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 7.2 del Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, en cuya virtud tendrá derecho a diez minutos para su aseo personal antes de la comida o, en su caso, del tiempo de descanso por «bocadillo» y otros diez minutos antes de abandonar el trabajo, de modo exclusivo, el personal que realice las funciones que se relatan a continuación:

- Carga, descarga y cuelgue de aves vivas.
- Matarife.
- Repasador de plumas.
- Volteo o transferencia de cadena antes de la lavadora.
- Apertura de cloacas.

Extracción de intestinos.  
Extracción de hígados o, en su caso, hieles.

Quedan, por tanto, excluidos del disfrute del tiempo de descanso para aseo personal:

Los administrativos, vendedores y personal de sala de despiece, el personal de transporte y reparto, y todo el personal que no intervenga en las operaciones siguientes: carga, descarga y cuelgue de aves vivas, matarife, repasador de plumas, volteo o transferencia de cadena antes de la lavadora, apertura de cloacas, extracción de intestinos, hígados y, en su caso, hiel.

En ningún caso podrá emplearse el tiempo concedido por el artículo 7.2 del Real Decreto 664/1997, citado, en otras tareas diferentes al aseo personal, ni podrá ser sustituido por compensación económica.

La alusión a aves deberá hacerse extensiva a los conejos en aquellos mataderos que se dediquen a su sacrificio.

En todo caso se respetarán las resoluciones o sentencias recaídas en los procedimientos iniciados con anterioridad al día 20 de diciembre de 1988.

#### Artículo 16. *Prolongación de la jornada y horas extraordinarias.*

1. Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1.1 Horas extraordinarias habituales: Reducción.

1.2 Cuando por causas de fuerza mayor no pueda terminarse la producción prevista en el horario normal y dado el carácter perecedero de la materia prima y del producto en curso de fabricación, se prolongará la jornada de trabajo hasta acabar con la citada producción, en cuyo supuesto el exceso de las mismas se abonará como horas extraordinarias, no computándose la prolongación de jornada a efectos del máximo de las horas extraordinarias autorizadas anualmente.

Se entiende por causa de fuerza mayor, entre otras, las que se especifican a continuación:

- a) Problemas de suministro de materia prima.
- b) Falta de fluido eléctrico, agua y otras fuentes de energía.
- c) Averías y puesta a punto de nueva maquinaria, etcétera.

1.3 Las horas extraordinarias estructurales: Se entenderán por tales, sin perjuicio de su cotización a efectos de la Seguridad Social como si fueran horas extraordinarias habituales salvo que cambie la regulación al respecto, las necesarias para períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, previsión de siniestros o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento.

Todo ello siempre que no sea posible atender aquellas necesidades por contrataciones temporales o a tiempo parcial, previstas por la Ley.

2. Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales se notificarán mensualmente a la autoridad laboral, conjuntamente por la Empresa y Comité o Delegado de Personal.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratara de horas extras.

4. El número de las horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.



## Artículo 17. *Jornada en cámaras frigoríficas.*

En materia de jornada en cámaras frigoríficas se distinguirán:

- a) La normal, en cámaras de 0° hasta menos 5 grados centígrados, debiendo concederse un descanso de recuperación de diez minutos cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de la cámara.
- b) En las cámaras de más de menos 5° y hasta menos 18 grados centígrados, la permanencia en el interior de las mismas será de seis horas, debiendo concederse un descanso de recuperación de quince minutos por cada hora de trabajo. Completará la jornada normal con trabajo a realizar en el exterior de las mismas.
- c) En las cámaras de 18 grados centígrados bajo cero o inferiores, con una oscilación de más o menos tres, la permanencia en el interior de las mismas no podrá ser superior a cuatro horas.

Por cada cuarenta y cinco minutos de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras se concederá un descanso de recuperación de quince minutos, pudiendo completar la jornada normal con trabajo a realizar en el exterior de las mismas.

El personal en proporción a las temperaturas que deben soportar estará dotado de las prendas de protección necesarias, asimismo se establecerán turnos rotativos para la permanencia en cámaras, con rotación mínima de una jornada completa.

## Artículo 18. *Jornada de transporte y reparto.*

Dada la naturaleza de materias transportada, el personal relacionado con el transporte y reparto podrá prolongar la jornada laboral en determinados casos, hasta los límites señalados en los artículos 9, 10 y 11 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre garantizando, además, el tiempo necesario para las comidas y descanso habitual, el descanso ininterrumpido de treinta y seis horas semanales.

Dada la dificultad de determinar las horas efectivamente trabajadas fuera del centro de trabajo, la jornada se negociará en cada caso.

## Artículo 19. *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de veintiséis días laborables de vacaciones al año, los cuales se disfrutarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado. Se considerarán laborables a estos efectos los sábados o lunes que no sean oficialmente festivos, aunque de hecho no se viniera trabajando en dichos días. Se entenderá como tiempo efectivamente trabajado los siguientes casos:

1. Los períodos de incapacidad temporal, hasta el límite de dieciocho meses.
2. Todas las licencias retribuidas.
3. Los casos de accidentes laborales.
4. Los períodos de suspensión del contrato o descanso por nacimiento de hijo.

El período de vacaciones no podrá ser sustituido por compensación económica ni acumularse de un año a otro.

El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrán convenir la división en dos del período total. A falta de acuerdo se estará a lo dispuesto en los Convenios Colectivos sobre planificación anual de las vacaciones, respetándose, en cualquier caso los criterios siguientes:

- a) El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.
- b) Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados

sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación o similares.

c) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

d) Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

El calendario de vacaciones se fijará en cada Empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponda dos meses antes, al menos, del comienzo de disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 de la Ley del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

No obstante, en el caso de que la legislación en esta materia modifique lo establecido en los dos párrafos anteriores, las partes firmantes adaptarán el texto a lo establecido en el ET en cada momento.

Las vacaciones se retribuirán con el promedio percibido por cada trabajador durante los 12 (doce) últimos meses de los conceptos salariales ordinarios y habituales, y no ocasionales.

#### Artículo 20. *Suspensión del contrato de trabajo, excedencias y reducción de jornada.*

1. Suspensión del contrato. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas establecidas en la legislación vigente para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

2. Excedencias. Se reconocen dos clases: Voluntaria y Forzosa.

Ninguna de estas clases da derecho a retribución en tanto el excedente no se reincorpore al servicio.

Podrá solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores que lleven al menos un año al servicio de la empresa, siempre que no se vayan a dedicar a otro trabajo, ni por cuenta propia ni ajena, en Empresas o actividades del mismo sector económico.

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación, y serán atendidas dentro de las necesidades del servicio.

La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior al establecido en la Ley vigente. A ningún efecto se conmutará el tiempo de la misma. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Se perderá el derecho de reingreso en la Empresa si no se solicita antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia.

El reingreso tendrá lugar cuando se produzca la misma vacante en su categoría.

En el caso de que el motivo de la excedencia sea la atención a familiares se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Las excedencias por maternidad, según lo dispuesto en el Artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá un período de duración no superior a tres años a contar desde la fecha de nacimiento del hijo ó, en su caso, de la resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento, y se trata de un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, con derecho de reserva del puesto de trabajo.

La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

- a) Nombramiento de cargo público que haya de hacerse bien por derecho o bien de carácter electivo.
- b) Ejercicio de cargos electivos en las centrales sindicales, en la Seguridad Social y Organismos de la Administración que por su importancia haga imposible su asistencia al trabajo.

La reincorporación del trabajador fijo, procedente de una excedencia forzosa, determinará el cese automático del interino que hubiera sido contratado para sustituirle, pero éste deberá ser avisado, al menos con quince días de antelación y gozará de preferencia para el ingreso en la empresa. La incorporación se efectuará a los quince días de haberlo solicitado.

### 3. Reducción de jornada.

Las trabajadoras víctimas de la violencia de género a que se refiere el apartado uno de la Disposición Adicional séptima de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación flexible o de otras formas de ordenación destiempo de trabajo que se utilicen en las empresas.

## Artículo 21. *Licencias.*

Avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, todo el personal comprendido en este convenio tendrá derecho a disfrutar de licencias retribuidas en los casos que a continuación se indican:

- a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio. En el supuesto de que por el trabajador se pretendiera acumular la licencia a las vacaciones anuales, esta acumulación será posible si mediara acuerdo entre empresa y trabajador.
- b) Por fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos, hermanos, cuñados y demás parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días, aumentándose un día más por cada 100 kilómetros de distancia si el trabajador tuviera necesidad de desplazarse fuera de su residencia, pero dentro de España el límite máximo será de cinco días. Si el desplazamiento se tuviere que realizar fuera de España, la persona que acredite el parentesco y el hecho causante, podrá disfrutar de un sexto día.
- c) Por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge y ascendiente o descendiente y colaterales en primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días. En los casos de hospitalización las licencias se podrán disfrutar de manera discontinua siempre que persista el hecho causante.
- d) Por alumbramiento de esposa, tres días.
- e) Por traslado de domicilio habitual, un día.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público, inexcusable y personal. Cuando conste en una norma legal o pactada un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- g) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

h) Licencia para asistir al médico general o especialista por el tiempo necesario con un máximo de tres horas.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

j) 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.

Las licencias a las que se refieren los apartados b), c), d), e), f), g) y h) se concederán en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alegan causas que resulten falsas.

El trabajador podrá solicitar licencia, sin derecho a abono de retribución alguna, por asuntos propios que no admitan demora. La Empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, resolverá en un plazo máximo de dos días, a menos que la perentoriedad del asunto requiera la autorización inmediata y sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alegan causas falsas. La petición deberá hacerse por escrito y con antelación suficiente.

En todo caso, en lo que respecta a derechos o situaciones en las que la condición del cónyuge sea la causa, se entenderá que, en su defecto, la condición de convivencia continuada dará lugar a los mismos derechos y situaciones.

## CAPÍTULO IV

### Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 22. *Seguridad e higiene en el trabajo.*

#### 1. Seguridad e higiene en el trabajo.

1.1 El trabajador en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

1.2 El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

1.3 En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en esta materia a tenor de la legislación vigente.

1.4 El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, o cuando cambie de puesto de trabajo y tenga que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios o sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebran dentro de la jornada de trabajo o en otras horas pero con el descuento en aquéllas del tiempo invertido en las mismas.

1.5 Los órganos internos de la empresa competente en materia de seguridad y en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidentes, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente.

1.6 Cuando el trabajador en la jornada de trabajo se encuentre incapacitado para poder seguir trabajando, la empresa, previa consulta a los médicos de la empresa, si los hubiera y a los familiares, arbitrará a su costa los medios necesarios para el traslado del trabajador al Centro Sanitario más próximo o al lugar designado por el Médico de la empresa.

## 2. Reconocimientos médicos.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán el derecho a pasar la revisión médica que determine el Protocolo de Vigilancia de la Salud, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando manipulen y empleen sustancias corrosivas, infecciosas, irritantes, pulvígenas o tóxicas que especialmente pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores, se efectuarán los reconocimientos con la frecuencia que requiera cada caso.

Los reconocimientos deberán hacerse con especial incidencia en aquellos aspectos específicos, derivados de la actividad del puesto de trabajo.

Las empresas facilitarán los medios necesarios para que estas revisiones puedan llevarse a cabo, procurando que las mismas se realicen dentro de la jornada de trabajo.

## 3. Servicios de higiene.

Todos los centros de trabajo dispondrán de abastecimiento suficiente de agua potable, así como de cuartos de vestuario y aseos, duchas y servicios, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

## 4. Comités de Seguridad y Salud.

En todas las empresas o centros de trabajo con cincuenta o más trabajadores, se constituirán Comités Paritarios de Seguridad e Higiene en el Trabajo, sin perjuicio de la existencia también de Delegados de Prevención, conforme previene la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Presidente y Secretario de dicho Comité se elegirán de entre sus miembros.

Las normas de funcionamiento se elaborarán por los miembros de dicho Comité y será su misión y competencia la de vigilancia y cumplimiento de los puntos que hacen referencia a Seguridad e Higiene en el trabajo del presente convenio Básico.

En todo lo no regulado por el presente Convenio Básico se estará a la legislación vigente sobre esta materia así como a las recomendaciones de la O.I.T.

### Artículo 23. *Prendas y equipos de trabajo.*

Las empresas entregarán al personal de nueva contratación dos juegos completos de prendas de trabajo, compuestos por: Mono o pantalón y chaqueta o pantalón y bata; pañuelo de cabeza o gorro; mandil y un par de calzado adecuado, facilitando, asimismo, todo tipo de herramientas.

Anualmente se entregarán dos equipos completos de trabajo, uno de verano y otro de invierno, aunque en casos de rotura involuntaria, se renovará la prenda afectada.

En los puestos de trabajo en que la temperatura ambiente lo requiera, se les suministrará una prenda de abrigo.

Se entregarán las prendas necesarias en el mes de marzo.

Asimismo, se entregarán mascarillas y guantes de protección al personal que realice tareas de carga, descarga y colgado de aves y conejos vivos. Al personal que trabaje con herramientas cortantes se le proporcionarán guantes de malla.

Todas estas prendas o equipos serán por cuenta de la empresa y de su propiedad. Los operarios responderán del mal uso de las prendas y de las herramientas que se les entreguen.

Por lo que respecta a guantes, se entregarán cinco pares mensuales, de caucho o similar a todos los trabajadores que los utilicen, con excepción de los que pertenecen a secciones de extracción de vísceras y de trabajo con cuchillo, que se les entregarán ocho pares de guantes mensuales.

Las Empresas asumirán el lavado de las prendas de trabajo señaladas a su costa.

**Artículo 24. Comedores.**

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente sobre comedores para trabajadores, las empresas habilitarán en cada centro de trabajo un local con las debidas condiciones higiénicas, dotado de mesas, sillas, agua potable y acondicionado para poder calentar las comidas y ser utilizado como comedor.

## CAPÍTULO V

**Retribuciones****Artículo 25. Conceptos retributivos.**

Las retribuciones pactadas en este convenio se basan en el principio de que a igual trabajo o actividad igual retribución.

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán compuestas del salario base y de los complementos que se detallan:

a) **Salariales:**

Personales: Antigüedad.

Puesto de Trabajo:

- Nocturnidad.
- Quebranto de moneda.
- Penosidad.

De calidad o cantidad de trabajo: Incentivos (primas a la producción).

De vencimiento periódico superior al mes: Pagas extraordinarias.

Plus convenio.

b) **No salariales:**

Dietas y otros suplidos.

**Artículo 26. Salario base.**

El salario base del personal afectado por este convenio es el que se especifica en la tabla del anexo para cada una de las categorías.

**Artículo 27. Complemento personal de antigüedad hasta 31 de diciembre de 2020.**1. **Antigüedad:**

1.1 Los trabajadores fijos comprendidos en este convenio disfrutarán en concepto de antigüedad de un complemento periódico por el tiempo y servicios prestados en la misma desde la fecha de ingreso en ella, consistentes en:

Dos bienios del 5 por 100 y sucesivamente.

Un quinquenio del 10 por 100.

Un trienio del 5 por 100.

Un cuatrienio del 5 por 100.

Un trienio del 10 por 100.

Un quinquenio del 10 por 100,

Que serán calculados sobre los salarios vigentes en cada momento, no sólo en cuanto a los aumentos de nuevo vencimiento, sino también para los ya consolidados.



Una vez devengados tales aumentos, aun cuando se adicione al salario base, no podrán tomarse en consideración para el cálculo de posteriores aumentos por años de servicio.

Los trabajadores eventuales y de temporada disfrutarán de igual beneficio, si bien, para el reconocimiento de cada bienio, deberán haber prestado cuatrocientos sesenta y cuatro días de trabajo efectivo; para el cuatrienio, ochocientos veintiocho días de trabajo efectivo, y para el quinquenio, mil sesenta días de trabajo efectivo, en ambos casos, en la misma empresa.

1.2 Excepcionalmente, el complemento de antigüedad quedó congelado a todos los efectos, en el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2013 y el 31 de diciembre de 2016, rigiéndose por las normas que se reproducen:

«De esta forma, las eventuales cantidades que por dicho concepto hayan devengado los trabajadores hasta el 30 de junio de 2013 se mantendrán, ahora bien, durante el periodo de tiempo señalado anteriormente no experimentarán incremento alguno en virtud de los eventuales incrementos que pueda experimentar el salario base, del que traen su causa. De igual forma, el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2013 y el 31 de diciembre de 2016 no tendrá la consideración de periodo de permanencia en la empresa a los efectos del cómputo del complemento de antigüedad.

Así los trabajadores que estén en curso de adquisición del derecho y los trabajadores que eventualmente ingresen en la empresa a partir del 1 de julio de 2013 no devengarán complemento alguno por este concepto, durante el reiterado periodo, ni el tiempo de permanencia entre el 1 de julio de 2013 y el 31 de diciembre de 2016, se tendrá en cuenta a efectos del complemento una vez finalizado el periodo de congelación del complemento ya reiterado.

Consecuentemente con lo anterior, y salvo pacto expreso en contrario, a partir del 1 de enero de 2017 los valores de los diferentes tramos de antigüedad, sin computar el periodo de congelación, se actualizarán conforme al salario base vigente a esa fecha y la evolución del complemento recuperará la normalidad anterior al presente acuerdo (computándose los periodos de tiempo de permanencia en la empresa anteriores al 1 de julio de 2013).

Esta congelación de la antigüedad durante el periodo acordado (del 1 de julio de 2013 al 31 de diciembre del 2016, ambos inclusive), no será de aplicación a los efectos de módulo de cálculo de las indemnizaciones establecidas legalmente para las extinciones de contratos realizadas durante dicho periodo a instancias de la empresa, con exclusión del despido disciplinario reconocido o declarado procedente por sentencia judicial firme.»

Las partes acuerdan tratar en el próximo convenio colectivo las distintas fórmulas de solventar las discrepancias que sobre el concepto de antigüedad existen en la actualidad.

Artículo 27.bis. *Complemento personal de antigüedad a partir de enero de 2021.*

El complemento personal de antigüedad queda suprimido con efectos del 31 de diciembre de 2020 y, en compensación de esa supresión, el salario base de este convenio colectivo será incrementado en un 2,6% durante los años 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025. Este incremento es adicional al incremento salarial que se pacta.

La aplicación de este acuerdo se efectuará del siguiente modo:

a) Los trabajadores consolidarán el importe que estuvieran percibiendo por el complemento de antigüedad a 31 de diciembre de 2020 como «antigüedad consolidada». El importe de la «antigüedad consolidada» se calculará sumando el importe que cada trabajador estuviera percibiendo efectivamente el 31 de diciembre de 2020 más la parte proporcional que tuviera devengada en trance de adquisición, hasta el 31 de diciembre de 2020,

b) Los trabajadores que a 31 de diciembre de 2020 no percibiesen cantidad alguna en concepto de antigüedad no generarán derecho alguno al cobro del complemento personal establecido en este artículo.

c) La «antigüedad consolidada» tendrá los mismos incrementos que cada año se pacte en el convenio colectivo para el salario base, con expresa exclusión del incremento adicional establecido en este artículo.

d) El Plus Convenio establecido en el convenio colectivo pasará progresivamente a formar parte del salario base a razón de un 25% de su cuantía a partir de 2022, completando su integración en 2025.

e) La «antigüedad consolidada» no podrá ser objeto de absorción o compensación alguna, salvo las excepciones que se establecen a continuación.

f) La compensación del 2,6% anual por la supresión de la retribución en concepto de antigüedad no afectará a los trabajadores que a 31 de diciembre de 2020 acrediten el 50% de antigüedad y afectará parcialmente a los trabajadores que en el período 2021 a 2025 alcancen el 50% de antigüedad. En estos supuestos se absorberá o compensará del complemento personal «antigüedad consolidada» todo o parte de los incrementos anuales del 2,6% en aplicación de la compensación que corresponda.

#### Artículo 28. *Complementos de puesto de trabajo.*

1. Nocturnidad: El complemento de nocturnidad será el especificado en la tabla anexa y será en todos casos producto del siguiente módulo:

$\{(\text{Salario base} - \text{Pagas extras} + \text{Antigüedad consolidada}) \times 0,25\}$ : Jornada anual)

Aquellos trabajadores que presten sus servicios desde las veintidós horas hasta las seis horas del día siguiente percibirán el complemento en proporción al tiempo trabajado.

2. Quebranto de moneda: El Cajero, el Auxiliar de Caja y los que efectúen regularmente operaciones de cobro percibirán mensualmente en concepto de quebranto de moneda, las cantidades estipuladas en el anexo.

3. Penosidad: Los Operarios de Matadero que realicen las tareas de colgado de aves vivas, percibirán un plus de penosidad consistente en el 20 por 100 del salario Convenio.

Igualmente, el matarife, encargado del sacrificio de aves vivas, percibirá el plus de penosidad anteriormente mencionado y en la misma cuantía.

Las alusiones a las aves deberán hacerse extensivas a los conejos en aquellos mataderos que se dediquen a su sacrificio.

#### Artículo 29. *Plus de Convenio.*

En sustitución del complemento de asistencia y productividad de los anteriores Convenios, se establece un plus de Convenio, cuyas cuantías figuran en la tabla salarial del anexo, a percibir en catorce pagas de la misma cuantía de la que se reseña en la misma.

En aquellas empresas en las que estuviera implantado o se implantará un sistema de incentivos dicho plus será absorbido y compensado hasta un máximo cuya cuantía se fija en el Anexo II.

En todos los casos se abonará este plus de convenio al personal no afectado por el sistema de incentivos.

Este Plus Convenio pasará progresivamente a formar parte del salario base a razón de un 25% de su cuantía a partir de enero de 2022, completando su integración a partir de enero de 2025.

Artículo 30. *De vencimiento periódico superior a un mes.*

1. Pagas extraordinarias: Se establecen dos pagas extraordinarias por importe cada una de treinta días de salario base, antigüedad y plus Convenio, las cuales se percibirán entre los días 1 y 7 de diciembre y, entre los días 1 y 10 de junio.

El personal con jornada reducida o que trabaje por horas percibirá las pagas en proporción al tiempo trabajado.

Los trabajadores en situación de baja por enfermedad, accidente o licencia percibirán las pagas extraordinarias en la parte que les corresponda, como si estuviesen en activo a estos efectos, siempre que cumplan las condiciones establecidas.

En las pagas extraordinarias no se devengará la parte proporcional a las faltas de asistencia injustificada.

Artículo 31. *Pago de haberes.*

El pago de haberes se efectuará de acuerdo con lo señalado en la Ley. Será obligatorio, en el momento del pago, la entrega de la hoja salarial.

No obstante, la hoja salarial justificativa del pago efectuado se podrá entregar al trabajador dentro de los cinco días siguientes.

Igualmente se reconoce que el tiempo empleado para el cobro en entidades bancarias no será considerado tiempo de trabajo mientras que el empleado para firmar la hoja y para el cobro en metálico será considerado tiempo de trabajo.

En aquellas empresas de menos de 50 trabajadores, siempre que haya acuerdo de los Delegados de Personal, el pago se efectuará mediante cheque o transferencia bancaria, procurando en este último caso que el abono en cuenta corriente o libreta del trabajador se produzca en la fecha habitual de pago.

Aquellos trabajadores que justifiquen la imposibilidad de retirar el dinero de las instituciones bancarias se les arbitrarán procedimientos especiales para garantizar el cobro.

## CAPÍTULO VI

### Clasificación de personal

Artículo 32. *Grupos de clasificación.*

El personal al servicio de las empresas afectadas por este convenio básico queda encuadrado en alguno de los siguientes grupos profesionales:

1. Personal técnico.
2. Personal administrativo.
3. Personal comercial.
4. Personal subalterno.
5. Personal obrero.

La utilización, en este artículo y los siguientes así como en las tablas salariales anexas, de términos, como «trabajadores» u otras similares en masculino genérico, hacen referencia e incluyen también a las «trabajadoras».

Artículo 33. *Categorías del Grupo Profesional de Personal Técnico.*

El personal técnico se encuadra en las siguientes categorías:

1. Técnico titulado superior.
2. Técnico titulado.
3. Técnico no titulado.

Artículo 34. *Clasificación del Grupo Profesional de Administrativos.*

El personal administrativo se encuadra en las siguientes categorías:

1. Jefe de primera.
2. Jefe de segunda.
3. Oficial de primera.
4. Oficial de segunda.
5. Auxiliar.
6. Telefonista.

Artículo 35. *Clasificación del Grupo Profesional de Personal Comercial.*

El personal comercial se encuadrará en las siguientes categorías:

1. Jefe o Delegado de zona.
2. Jefe o Agente de compra o venta.
3. Autoventa.

Artículo 36. *Clasificación del Grupo Profesional de Personal Subalterno.*

El personal subalterno se encuadra en las siguientes categorías:

1. Conserje.
2. Almacenero.
3. Mozo de Almacén.
4. Cobrador.
5. Pesador o Basculero.
6. Guarda o Portero.
7. Ordenanza.
8. Personal de limpieza.
9. Botones.

Artículo 37. *Clasificación del Grupo Profesional del Personal Obrero.*

El personal obrero se encuadra en los siguientes grupos:

- a) Personal de Matadero:
  1. Encargado de zona o sección.
  2. Celador.
  3. Matarife.
  4. Operario de matadero.
  5. Operario de cámara.
- b) Personal de Oficios Varios:
  1. Mecánico de matadero.
  2. Mecánico de frigoríficas.
  3. Fogonero.
  4. Maquinista de subproductos.
  5. Electricista.
  6. Pintor.
  7. Albañil.
  8. Carpintero.
  9. Fontanero-Hojalatero.
  10. Chapista.
  11. Cocinero.
  12. Ayudante de oficios varios.

- c) Personal de transporte y reparto:
1. Mecánico de vehículos.
  2. Conductor de vehículos y repartidor.
  3. Jefe de equipo de recogida.
  4. Lavacoches y engrasador.
  5. Ayudante de transporte.

Artículo 38. *Definiciones.*

a) Personal Técnico:

1. Técnico Titulado Superior: Es el que poseyendo un título profesional oficial de carácter universitario o de Escuela Técnica de grado superior, realiza en la empresa funciones propias de su profesión y son retribuidos de manera exclusiva o preferente mediante sueldo o tanto alzado y sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios en su profesión respectiva siendo contratado por la empresa a razón de su título profesional.

2. Técnico Titulado: Es aquel que, poseyendo título profesional de grado medio, lleva a cabo dentro de la industria funciones específicas para las que ha sido contratado en virtud de su título.

3. Técnico no titulado: Es el que sin necesidad de título profesional alguno, por su preparación, reconocida competencia y práctica en todas o alguna de las fases del proceso elaborativo o servicio de la industria, ejerce funciones de carácter ejecutivo o técnico especializado. En la presente definición se incluye el Encargado general, cuando no ostente título facultativo o técnico.

b) Personal Administrativo:

1. Jefe de primera: Es el empleado que, provisto de poderes o no, lleva la responsabilidad y dirección de una o más secciones administrativas, imprimiéndolas unidad y dirigiendo y distribuyendo trabajo.

Queda incluido en esta categoría el Jefe de Personal.

2. Jefe de segunda: Es el empleado que, provisto o no de poder limitado, que a las órdenes del Jefe de primera, si lo hubiere, realiza trabajos de superior categoría que los Oficiales, estando encargado de orientar o dar unidad a la sección o dependencia que dirige, así como a distribuir los trabajos entre el personal que de él dependa.

Se incluyen en esta categoría:

a) Contable: Es el empleado que lleva la contabilidad en las empresas con responsabilidad.

b) Analista: Es la persona que, con conocimientos de la técnica de organización de trabajo y de los distintos tipos, características y posibilidades de los ordenadores, efectúa los estudios para la implantación del proceso de datos de la empresa y de su progresiva aplicación a los demás departamentos de la misma.

3. Oficial de primera: Es el empleado que tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad –con o sin empleados a sus órdenes– y que realiza en particular alguna de las siguientes funciones: Cajero de cobros y pagos sin firma ni fianza, estadísticas, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario, mayor y corresponsales, redacción y correspondencia con iniciativa propia y otros análogos.

Se incluirá en esta categoría:

a) Programador: Es la persona que domina las técnicas o los lenguajes de codificación propios del ordenador, para formular los programas de aplicación general o programas que ejecuten trabajos determinados.

4. Oficial de segunda: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa funciones de contabilidad, caja y coadyuvantes de las mismas, transcripción de libros auxiliares, correspondencia, organización de archivos y ficheros, redacción de facturas, seguros sociales, expediciones y demás trabajos similares, incluyendo en esta categoría a los taquimecanógrafos.

Se incluirán en esta categoría:

a) 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.

b) Codificador: Es la persona que, bien manualmente como función previa a su entrada, o bien directamente sobre propia máquina, consigna los códigos previos para el tratamiento de la información que compendian los documentos básicos para el proceso de datos.

5. Auxiliar: Es aquel empleado que se dedica, dentro de la oficina, a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas, incluyendo en esta categoría a los mecanógrafos.

Se incluirá en esta categoría:

a) Perforador-Verificador y Grabador: Es la persona que, diestra y práctica en el funcionamiento de estas máquinas, realiza en ellas los trabajos encomendados con regularidad.

6. Telefonista: Es el empleado que tiene como misión principal estar al servicio de una centralita telefónica. Será asimilado a la categoría de Auxiliar Administrativo.

c) Personal Comercial:

1. Jefe o Delegado de Zona: Es la persona que con conocimientos de todos los servicios comerciales de venta de los productos elaborados por la empresa, tiene la responsabilidad de que se cumplan las políticas y objetivos de ventas emanadas de la Dirección General, con los poderes y facultades que le delegue ésta.

2. Jefe o Agente de Compras o Ventas: Es el empleado que con o sin vehículo de la empresa, recorre las zonas o regiones que se le indican, al objeto de controlar, vigilar y animar la gestión comercial de corredores, repartidores y otros agentes representantes, así como visitar clientes, promover compras o ventas, gestionar cobros de operaciones morosas o cualquier otra misión y distribución de los productos de la empresa. Cuando permanezca en el centro de trabajo podrá emplearse en tareas estadísticas, controles diversos o trabajos similares.

3. Auto venta: Es el trabajador que tiene como función principal realizar la venta de productos a clientes, utilizando para ello técnicas de venta, al contado o a crédito, sin preventa de los artículos vendidos, haciéndose cargo del cobro y liquidación de las ventas. Realizando la carga y descarga del vehículo y siendo el conductor del mismo.

d) Personal Subalterno:

1. Conserje: Es el que tiene a su cargo la vigilancia y disciplina del personal que realiza funciones subalternas, como recepción y canalización de visitas, depósito y distribución de material de oficina, conservación y mantenimiento de las instalaciones de oficina y demás funciones análogas que se le encomienden.

2. Almacenero: Es el subalterno encargado de despachar los pedidos en los almacenes, de recibir la mercancía, distribuirla convenientemente para que no experimente demérito en su almacenamiento y sean de fácil localización, así como registrar en los libros o fichas el movimiento que haya habido durante la jornada y solicitar los aprovisionamientos.



3. Mozo de almacén: Es el que a las órdenes del almacenero, ayuda a éste en las funciones propias de su cargo, y realiza los trabajos de carga, descarga, estiba y desestiba, etc., que se le encomienden.

4. Cobrador: Es el subalterno que tiene como ocupación habitual la realización de cobros y pagos fuera del centro de trabajo, por cuenta y orden de la empresa.

5. Pesadores o Basculeros: Son los operarios que tienen por misión pesar y registrar en los libros o partes correspondientes las operaciones acaecidas durante la jornada en las pesadas que les hayan sido encargadas.

6. Guarda o Portero: Es el que tiene como misión funciones de orden y vigilancia, cuidando principalmente el acceso a la fábrica de personal y vehículos, efectuando al propio tiempo otras funciones que se encomienden sin menoscabo de su principal función.

7. Ordenanza: Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copiar documentos de prensa u otros, realiza encargos que se le encomiendan entre los distintos departamentos, recoger y entregar correspondencia, y otros trabajos elementales similares.

8. Personal de limpieza: Son los trabajadores de uno y otro sexo encargados de los servicios de aseo en general y de limpieza y cuidado de los locales de uso o destinados a oficinas.

9. Botones: Es el subalterno mayor de dieciséis y menor de dieciocho que realiza labores de reparto y otras análogas dentro y fuera del local.

e) Personal Obrero:

Se eliminan las categorías de Auxiliar de zona y la de Ayudante y se refunden en una sola categoría que pasa a llamarse Operario de Matadero, la cual queda descrita de la siguiente forma:

I. Personal de Matadero:

1. Encargado de Zona o Sección: Es el trabajador que con los conocimientos suficientes y a las órdenes del Encargado General, realiza y dirige en una o varias secciones las funciones de la misma.

2. Matarife: Es el trabajador que sacrifica, prepara los instrumentos de matanza y se ocupa de la limpieza de su zona de trabajo, dentro de su jornada laboral.

3. Celador: Es el operario que, con los conocimientos suficientes y a las órdenes del encargado, realiza y dirige en una o varias secciones las funciones específicas de las mismas.

4. Operario de Matadero: Es el personal que con los conocimientos prácticos oportunos efectúa cualquiera de los cometidos siguientes: cuelgue y descuelgue de aves sacrificadas, desplume, corte, evisceración, plegado, clasificación, embalaje, marchamado, empaquetado, montaje de cajas o envases, pesaje y control de pesos, deshuesado, despiece, faenado de canales, elaboración de productos comestibles derivados y limpieza de cualquier local y equipo del matadero. Asimismo, realizará funciones para las que principalmente se requiere el esfuerzo físico, tales como: carga y descarga de camiones, transporte y aprovisionamiento de aves vivas, ayuda al personal de oficios varios, limpieza y conservación de locales y equipos de matadero.

5. Operario de Cámara: Es el trabajador que a las órdenes de sus superiores introduce y coloca los géneros en las cámaras frigoríficas en una posición adecuada y atiende a la evacuación y cargue de los mismos en los vehículos de transporte a destino.

II. Personal de Oficios Varios:

1. Mecánico de Matadero: Es el operario que con los conocimientos suficientes atiende el buen mantenimiento, reparación y limpieza de motores, maquinaria e instalaciones.

2. Mecánico de Frigoríficos: Es el operario que con los conocimientos suficientes se ocupa del funcionamiento de las instalaciones y cámaras frigoríficas, fijas y móviles llevando a cabo las operaciones de mantenimiento y reparación, verifica los descarches de las cámaras y dirige la limpieza y desinfección de las mismas.

3. Fogonero: Es el operario que con conocimientos suficientes se ocupa del correcto funcionamiento de los generadores de calor, interpreta y lee los manómetros y aparatos de control, realiza las operaciones de engrase y mantenimiento, así como pequeñas reparaciones, ocupándose, en su caso, de los cuadros eléctricos e instalaciones anejas.

4. Maquinista de Subproductos: Es el operario que, al frente de las instalaciones apropiadas, cuida de su funcionamiento y realiza la alimentación, descarga, etc., de las mismas para el aprovechamiento de los subproductos y su transformación.

5. 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 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, mónsulas, etc., que se relacionan 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.

6. 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 o 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 pintarse y a los colores finalmente requeridos; aprestar, trabajar, rebajar, pomizar, lavar, pintar, pulir el lienzo o imitando madera u otros materiales, filetear, barnizar a brocha o muñequilla; patinar, dorar y pintar letreros.

7. 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 y 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.

8. Carpintero: Es el operario que con capacidad para leer e interpretar planos y 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.

9. Fontanero-Hojalatero: 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 y cinc y hojalata y de acuerdo con ellos, realizar con los útiles correspondientes las labores de trazar, curvar, cortar, remachar, soldar, engastar y entallar.

10. Chapista: Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de piezas y elementos relacionados con las carrocerías de los vehículos y, conforme con ellos, construir piezas o estructuras de chapa fina, debiendo llevar a cabo labores de trazado, plantillado, curvado, etc., desmonta y monta las partes que constituyen las carrocerías, reparando todos los

defectos de las mismas, ajustando y enlazando unas con otras las piezas de chapa que construya. Para el desarrollo de su cometido utiliza diversas herramientas: destornilladores, llaves, alicates, limas, arco de sierra, martillo, asentadores, etc.; asimismo, emplea el equipo de oxiacetilénico y maneja las máquinas plegadoras, cizalla de mano, mesa, tas para enderezar y trabajar la chapa, máquina universal de moldear chapa y, en general, cuantos útiles de trabajo sean necesarios en esta clase de operaciones.

11. Cocinero: Es la persona que con los suficientes conocimientos teóricos y prácticos dirige y realiza la preparación y cocinado de las comidas del comedor de la empresa.

12. Ayudante de Oficios Varios: Es el trabajador que a las órdenes de cualquiera de los anteriormente mencionados ejecuta las operaciones que le encomienda cada uno de su especialidad.

### III. Personal de Transporte y Reparto:

1. Mecánico de vehículos: Es el que, con conocimientos precisos, atiende el taller, mantenimiento y reparación de los vehículos de la empresa y, en su caso, de los demás servicios mecánicos del matadero.

2. Conductor de vehículos: Es el trabajador, que en posesión del carnet que requiere el vehículo que se le encomiende, realiza las funciones para las que aquél le capacita, atiende al cuidado y conservación de la carga, engrase, limpieza, entretenimiento y conducción del vehículo y equipos anejos y realiza las operaciones de recogida en granjas y mercados o frigoríficos, dirige y realiza las cargas y descargas, efectúa la estiba y desestiba del vehículo y entrada de la mercancía en los puntos de destino.

Habrán las siguientes categorías:

- a) Conductor de vehículos que requieren carnet de clase E.
- b) Conductor de vehículos que requieren carnet de clase C.
- c) Conductor de vehículos que requieren carnet de clase B.

Se asimila a esta categoría:

Conductor-Repartidor: Es el trabajador que, en posesión del carnet de conducir necesario, tiene como función principal realizar la distribución y entrega de los productos a los clientes de la empresa, toma nota de los pedidos que éstos le hagan y se hace cargo del cobro y liquidación de las ventas que se le encomiendan. Cuidará la conservación, limpieza y buena presentación tanto del vehículo como de la temperatura del género transportado, si de frigoríficos se tratara. Cuando su trabajo no absorba la jornada completa se le podrá destinar a otros cometidos adecuados en la empresa, con sujeción a lo dispuesto en el artículo 10.2 del presente Convenio.

3. Jefe de Equipo de Recogida: Es el trabajador que dirige las actividades de los operarios a sus órdenes para la recogida, carga, transporte, pesaje y descarga de granjas, matadero y mercados, cuidando de su disciplina y rendimiento, así como del buen manejo de los animales en las operaciones citadas, en la que colabora personalmente.

4. Lavacoches y Engrasador: Es el trabajador que se ocupa de la limpieza, desinfección y engrase de los vehículos de tracción mecánica.

5. Ayudante de transporte: Es el obrero que a las órdenes de cualquiera de los anteriormente citados ejecuta las operaciones que se le encomienden.

### Artículo 39. *Contratación de Personal.*

La contratación de los trabajadores se ajustará a las normas legales y a las específicas que figuran en el presente Convenio, comprometiéndose las empresas a la

utilización de los distintos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

La contratación del personal, a que se refiere el artículo 2 del presente convenio se hará por escrito, cuyo texto contractual íntegro se facilitará al trabajador, al menos, con veinticuatro horas de antelación a la firma del contrato.

La contratación de estos trabajadores se tramitará a través de las correspondientes Oficinas de Empleo.

La duración máxima del contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos será de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se concertaran por tiempo inferior a 12 meses, podrán ser prorrogados por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los períodos contratados de 12 meses, dentro del período de 18 meses de límite máximo.

Las empresas entregarán copia de los contratos a los representantes sindicales, conforme a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 40. *Período de prueba.*

El personal de nuevo ingreso tendrá carácter provisional durante el período de prueba, el cual habrá de concertarse por escrito y cuya duración máxima habrá de fijarse conforme a la siguiente escala:

- a) Técnicos titulados: seis meses.
- b) Personal no cualificado: dos semanas.
- c) Resto del personal: tres meses.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá el período de prueba si así fuera pactado.

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.

El trabajador disfrutará durante el período de prueba de la retribución que le corresponda a la categoría profesional del trabajo en que se haya 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.

#### Artículo 41. *Ascensos.*

Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones y con las excepciones que luego se señalan, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma.

Los ascensos se efectuarán siguiendo las normas que se expresan a continuación:

– Personal Técnico: las vacantes del personal técnico se cubrirán libremente en razón de títulos correspondientes, a la competencia profesional y a las dotes de organización y mando que precisen los designados para cubrir el puesto vacante.

– Personal Administrativo: las vacantes del personal administrativo se cubrirán de acuerdo con las siguientes normas:

a) Las vacantes de Jefes Administrativos de primera serán cubiertas por el personal de la Empresa ajeno a ella, libremente designado por ésta.

b) Las restantes vacantes de personal administrativo serán cubiertas por antigüedad, previo examen de aptitud entre los pertenecientes a la categoría inmediata inferior y el resto de los trabajadores que soliciten la vacante, independientemente del grupo profesional en el que estén encuadrados. Queda exceptuado el puesto de Cajero, que será cubierto libremente por la empresa.

– Personal Comercial: las vacantes de personal comercial se cubrirán de acuerdo con las siguientes normas:

Las vacantes de Jefe o Delegado de Zona y Agente de Compra-Venta se proveerán libremente por la empresa.

– Personal Obrero: las vacantes de este grupo se cubrirán por antigüedad, dentro de cada especialidad, entre el personal de la categoría inmediata inferior y siempre que aquel a quien corresponda sea declarado apto en la prueba eminentemente práctica a que se le someta. A falta de personal apto se cubrirá con personal ajeno a la empresa.

Cuando las plazas a cubrir correspondan a pruebas de aptitud las empresas anunciarán, en sus respectivos centros de trabajo, con una antelación no inferior a dos meses de la fecha de celebración de la prueba, las vacantes o puestos a cubrir, fechas en que deberán efectuarse los ejercicios, programas a desarrollar, condiciones que se requieran para aspirar a ellas, forma de celebración, méritos, títulos, diplomas y otros requisitos que se juzguen preferentes, en orden a acreditar la capacidad profesional de los interesados.

#### Artículo 42. *Tribunal de calificación.*

Los Tribunales que juzgarán el concurso-oposición o pruebas de aptitud para ingresos y ascensos estarán formados, respectivamente, por dos personas designadas por la dirección de la empresa y otras tantas que serán nombradas por los representantes de los trabajadores. Todos los miembros del Tribunal ostentarán igual o superior categoría profesional que las correspondientes a las plazas que hayan de cubrirse.

#### Artículo 43. *Ceses.*

Los trabajadores que cesen voluntariamente en las empresas vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las mismas, cumpliendo como mínimo los siguientes plazos de preaviso:

Personal Técnico, Administrativo, Comercial y Encargado: un mes.

Personal Subalterno y Obrero: ocho días.

En el caso contrario, se detraerá, en concepto de indemnización un día de salario por cada día de retraso en el aviso, a deducir de la liquidación que se practique o hasta donde alcance ésta.

Dos días antes de la terminación de la relación laboral la empresa vendrá obligada a facilitar al trabajador una copia de la liquidación que vaya a practicarse con tal motivo.

#### Artículo 44. *Movilidad Funcional y Geográfica.*

En materia de traslados y cambios de puesto de trabajo se estará a lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En relación con el procedimiento para los traslados se aplicarán las normas específicas establecidas en el artículo 10 del presente convenio para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Asimismo, los trabajadores que tengan la obligación de utilizar el carné de conducir para el desempeño de su trabajo y que por resolución judicial o administrativa se vean privados del mismo, siempre que no sea debido a negligencia grave, tendrán derecho a ocupar otro puesto de trabajo en la empresa durante el tiempo que dure tal situación.

#### Artículo 45. *Jubilación.*

En relación con la jubilación anticipada, la parcial y la flexible se estará a lo dispuesto en la ley vigente.

## CAPÍTULO VII

### Acción sindical

Artículo 46. *Comité de Empresa.*

a) Funciones Generales:

1. Representar a la totalidad de los trabajadores de la empresa ante la misma.
2. Tendrá capacidad para la negociación colectiva dentro de la misma Empresa.
3. Podrá convocar Asamblea de trabajadores, previa comunicación al empresario y posterior acuse de recibo con cuarenta y ocho horas de antelación, garantizando el orden, la no perturbación del proceso productivo y la ausencia de personas ajenas a la empresa que no tengan autorización de ésta.

4. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de las empresas 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.

b) Relaciones laborales: Será informado o podrá colaborar en los problemas relacionados con:

Formación y promoción del personal.  
Salarios.  
Premios y sanciones.  
Accidentes de trabajo.  
Enfermedades profesionales.  
Permisos.  
Faltas.  
Obras sociales.  
Absentismo.

c) Seguridad e higiene en el trabajo: Colaborarán en la buena ejecución del Plan de prevención de riesgos laborales.

d) Ordenación del Trabajo: Vigilará el estricto cumplimiento de la normativa legal en materias relacionadas con:

Horario y jornada (en lo que se refiere al artículo 14 del presente Convenio).  
Distribución y control de las vacaciones.  
Prolongación de jornada en lo que se refiere al artículo 14 del presente Convenio.  
Calendario de días festivos (puentes, cambios de fiestas, etc.).  
Clasificación del personal.  
Cambio de categoría.

e) Personal: Será informado por la Empresa de la evolución de la plantilla (bajas, traslados, incorporaciones, etc.).

f) Producción y mercado: Será informado por la empresa del:

Nivel de productividad de la mano de obra.  
Marcha general de la producción.  
Perspectivas del mercado.

La información de todos estos apartados se dará por parte de la empresa al Comité con una frecuencia mínima trimestral.



Artículo 47. *Derechos sindicales.*

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a sus afiliados a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 120 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en las elecciones al Comité de Empresa, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El Delegado sindical deberá ser trabajador activo en las respectivas Empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la central o sindicato a quien represente.

Artículo 48. *Derechos 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 o sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad y Salud y Comités Paritarios de Interpretación, con voz pero sin voto.

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 y el presente Convenio, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y este Convenio Colectivo al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

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 que representan.

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 reestructuración de plantilla, regulación 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 de trabajo o 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 efectivamente de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudiera interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente 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 el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponda.

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

11. Participación en las negociaciones del Convenio Colectivo: Los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales implantadas nacionalmente y a los trabajadores representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos mantendrán su vinculación como trabajadores en activo, respetándole su retribución, 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.

12. Excedencia forzosa: Podrá solicitar la situación de excedencia forzosa aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical a nivel provincial o superior. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

13. Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, 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 expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota así como el número de 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.

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

#### Artículo 49. *Garantías Sindicales.*

1. Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores: Quince horas.

De 101 a 250 trabajadores: Veinte horas.

De 251 a 500 trabajadores: Treinta horas.

De 501 a 750 trabajadores: Treinta y cinco horas.

De 751 en adelante: Cuarenta horas.

A fin de llevar los controles precisos, los trabajadores Delegados sindicales y de personal y miembros del Comité de Empresa, que deseen hacer uso del crédito de horas que les concede el presente Convenio, deberán comunicarlo con la suficiente antelación justificando posteriormente el número de horas empleadas en las actividades sindicales.

Los componentes de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, miembros de una misma candidatura, podrán ceder todas o parte de las citadas horas para ser acumuladas en favor de uno o varios de sus compañeros de Central o Comité, en cómputo anual.

Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas que con motivo de la designación de los Delegados de Personal o miembros del Comité de empresa que

como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectadas a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de la negociación referida.

Las horas consumidas en organismos públicos a instancias de los mismos no se computarán a efectos del máximo establecido en la anterior escala, asimilándose a las licencias retribuidas contempladas en el artículo 19 f) del presente Convenio.

2. 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, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran 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 al 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.

3. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retributivas de que disponen los miembros del Comité 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.

4. La Dirección del centro de trabajo, si así se lo solicitan, se reunirá con el Comité de Empresa una vez al mes. La convocatoria de la reunión y el orden del día de los temas a tratar se establecerán con antelación.

## CAPÍTULO VIII

### Faltas y sanciones

Artículo 50. *Derechos y Obligaciones de los Trabajadores.*

Los trabajadores tendrán los derechos y obligaciones establecidos por las Leyes.

Artículo 51. *Faltas y sanciones de los trabajadores.*

#### 1. Faltas:

1.1 Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinen en el presente Convenio, y las que se establezcan en disposiciones legales aplicables, todo ello de conformidad a lo dispuesto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores.

1.2 Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia y trascendencia en leves, graves y muy graves.

#### 1.3 Constituyen faltas leves:

1.3.1 De una a tres faltas de puntualidad, durante un período de un mes, sin causa justificada (hasta 30 minutos de retraso).

1.3.2 No notificar en tiempo oportuno la baja correspondiente de incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

1.3.3 El abandono de trabajo sin causa justificada por breve tiempo.

1.3.4 No atender al público con diligencia y corrección debidas.

1.3.5 No comunicar a la empresa el cambio de domicilio dentro de los diez días de producido.

1.3.6 Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

- 1.3.7 Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 1.3.8 Leer o comer en horas de trabajo.
- 1.3.9 Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación y custodia.
- 1.3.10 La embriaguez o toxicomanía ocasional.
- 1.4 Constituyen faltas graves:
  - 1.4.1 De cuatro a ocho faltas no justificadas de puntualidad en un mes (hasta treinta minutos de retraso).
  - 1.4.2 Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de un mes.
  - 1.4.3 Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, cualquiera que sean éstos.
  - 1.4.4 Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
  - 1.4.5 La simulación de enfermedades o accidentes.
  - 1.4.6 Negligencia o desidia en el trabajo que afecte su buena marcha.
  - 1.4.7 La desobediencia a sus superiores en cualquier materia relativa al servicio propio en la categoría y funciones que correspondan al trabajador.
  - 1.4.8 La imprudencia en actos de servicio que implique riesgo grave de accidente para el trabajador o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercaderías; podrá ser considerado como falta muy grave de existir malicia.
  - 1.4.9 Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo y jornada laboral.
  - 1.4.10 La reincidencia en faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
  - 1.4.11 No advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
  - 1.4.12 La embriaguez en el trabajo.
  - 1.4.13 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.
  - 1.4.14 No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social. Si existiere malicia se considerará falta muy grave.
- 1.5 Son faltas muy graves las siguientes:
  - 1.5.1 Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia y puntualidad.

Se considerarán 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 consecutivos, sin causa justificada durante un período de un año.
  - 1.5.2 La indisciplina o desobediencia en el trabajo. A estos efectos se considerarán caso de indisciplina o desobediencia:
    - a) 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.
    - b) Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexcusable.
    - c) Fumar en los lugares en que esté 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.

1.5.3 Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.

1.5.4 La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Entre otras, se considerará trasgresión de la buena fe contractual salir con paquetes o envoltorios del trabajo, negándose a dar cuenta del contenido del mismo, cuando se solicitase por el personal encargado de esta misión.

Este control deberá realizarse de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores.

1.5.5 La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor.

1.5.6 La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

1.5.7 Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a sus compañeros de trabajo o cualquier otra persona de las dependencias del centro de trabajo o durante el acto de servicio, en cualquier lugar.

1.5.8 Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, como herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa, intencionadamente.

1.5.9 Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de los trabajadores.

1.5.10 Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

1.5.11 Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

1.5.12 Revelar a persona extraña a la empresa datos de reserva obligada, produciendo sensibles perjuicios a la misma. Asimismo dedicarse a actividades que impliquen competencia a la empresa.

1.5.13 El abuso de autoridad por parte de los jefes.

1.5.14 La reincidencia en falta grave cometida dentro del mismo semestre y aunque sea de distinta naturaleza.

1.5.15 Las ofensas verbales graves o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador de la empresa.

En el supuesto de ser ejercida desde posiciones de superioridad se considerarán además de como falta muy grave, como abuso de autoridad, sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o cargos de responsabilidades de las personas que los hayan efectuado.

## 2. Sanciones:

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

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de hasta un mes.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización alguna.
- Despido.

**Artículo 52. Régimen de sanciones.**

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

En cualquier caso, la empresa comunicará por escrito y previamente al Comité de Empresa o Delegado de Personal de la sanción que vaya a imponer al trabajador afectado, quien habrá sido oído, así como la representación de los trabajadores.

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

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.

**Artículo 53. Prescripción de sanciones.**

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.

**CAPÍTULO IX****Disposiciones varias****Artículo 54. Capacidad disminuida.**

Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una disminución de su capacidad, tendrán preferencia para ocupar los puestos más adecuados a su nueva situación, en relación con las condiciones que existan en la empresa. En estos casos, el salario que le corresponderá al trabajador será el asignado a la nueva categoría profesional, respetándose en todos los casos el salario que venía disfrutando antes de la incapacidad sobrevenida, si fuera superior, y los aumentos por antigüedad, que serán calculados sobre la nueva base salarial.

Las empresas cuyas plantillas excedan de 50 trabajadores fijos reservarán, al menos, un 2 por 100 de la misma para los trabajadores incluidos en el Registro de Trabajadores con capacidad disminuida, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, o si cumplieran las prescripciones legales, podrán acogerse a las medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva del 2%, reguladas en la legislación vigente.

**Artículo 55. Condiciones especiales de ingreso.**

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino o con contratos por tiempo determinado.

**Artículo 56. Gastos de desplazamiento.**

Cuando un trabajador, por necesidades de la empresa, tenga que desplazarse fuera de su lugar de residencia habitual y 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 cuando sea esencial, o si es en ferrocarril, en clase primera, cualquiera que sea su categoría profesional.

Las dietas se producen con ocasión de un desplazamiento fuera del lugar donde radica el Centro habitual de trabajo y por causa de servicio.



La empresa facilitará el billete correspondiente en el medio de transporte idóneo en el supuesto de que no utilice vehículo de la misma.

Igualmente, comprende la dieta el importe de los gastos de alojamiento en establecimiento adecuado y previa justificación de los mismos.

## CAPÍTULO X

### Interpretación del convenio y solución de conflictos

#### Artículo 57. *Procedimiento de Solución de Conflictos.*

1. En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio, las partes se comprometen, una vez agotados todos los cauces de negociación y solución a nivel de empresa, a elevar a la Comisión Paritaria el problema planteado, que deberá afectar, en todo caso, a un colectivo de trabajadores.

La interpretación de la Comisión Paritaria deberá ser solicitada por cualquier Empresa u Organización afectos por el Convenio, mediante escrito dirigido al domicilio de la Comisión, la que enviará una copia a cada una de las Centrales Obreras y Confederaciones.

La Comisión Paritaria resolverá en el plazo de quince días hábiles siendo sus resoluciones vinculantes y, por tanto, ejecutivas.

2. Asimismo, la Comisión Paritaria, previa sumisión expresa a su decisión de las partes, podrá realizar arbitraje en los conflictos individuales entre empresas y trabajadores. El arbitraje deberá ser solicitado conjuntamente por las partes en conflicto, mediante escrito en el que se pongan de manifiesto los puntos o extremos sometidos al arbitraje. Dicho escrito deberá ser entregado en el domicilio de la Comisión Paritaria con remisión de copia a cada una de las Centrales Obreras y Confederación.

3. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) o norma que lo sustituya, así como, en su caso, al reglamento de aplicación, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en los ámbitos territorial y funcional que representan.

#### Artículo 58. *Comisión Paritaria.*

De acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente y en el artículo anterior, se establece para el cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente convenio y decisión de los arbitrajes en conflictos que le sean sometidos, una Comisión Paritaria, cuya composición y funcionamiento se regirá por las siguientes normas:

1. Estará compuesta por:

a) Cuatro representantes de las Asociaciones empresariales firmantes del Convenio: 2 de A.M.A.C.O. y 2 de PROPOLLO.

b) Cuatro representantes del sector designados por las Centrales Sindicales firmantes: 2 de CCOO INDUSTRIA, 2 de FICA-U.G.T.

c) Asimismo podrán formar parte de la Comisión Paritaria asesores designados por las respectivas representaciones empresariales y sindicales firmantes, con voz pero sin voto.

2. La Comisión Paritaria se reunirá siempre que sea requerida su intervención, de conformidad con los apartados 1 y 2 del artículo anterior. Tendrá su domicilio en AMPE/ PROPOLLO, con domicilio en calle Diego de León, número 33 (28006) Madrid y fax 915623231 la que se obliga a convocar las reuniones y a trasladar a las Centrales las peticiones que motiven las mismas y las comunicaciones y notificaciones que, en su caso presenten al órgano de la Administración competente.

3. La Comisión Paritaria quedará válidamente constituida cuando asistan a la reunión la mitad más uno de los representantes de empresarios y trabajadores, respectivamente, adaptándose los acuerdos por mayoría simple de los votos, dentro de cada representación.

4. Cuando se trate de algún caso que afecte a empresa y trabajadores que formen parte de la Comisión Paritaria, éstos serán oídos por los demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes, debiéndose mantener la paridad de la representación.

## CAPÍTULO XI

### Disposición transitoria

#### Artículo 59. *Disposiciones transitorias.*

Primera. Pago del convenio y de los atrasos. Las retribuciones establecidas en el convenio colectivo serán abonadas a partir del mes siguiente a la firma del mismo, sin perjuicio de la publicación en el BOE y los atrasos que se hubieren devengado desde el 1 de enero de 2019 serán abonados dentro de los dos meses siguientes a la firma del convenio colectivo.

Segunda. Los incrementos salariales serán los siguientes:

Desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019, las Tablas salariales del 2018 se incrementarán en el 1,5%. Se anexa la Tabla correspondiente, que tiene carácter definitivo, efectuándose el pago de los atrasos correspondientes en los términos establecidos en este acuerdo.

Desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020, las Tablas salariales del año 2019 se incrementarán de forma provisional en el 0,50%. Se anexa la Tabla correspondiente.

Desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021, las Tablas salariales del año 2020 se incrementarán de forma definitiva en el 0,50%.

Desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022, las Tablas salariales del año 2021 se incrementarán de forma provisional en el 1,65%.

Desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023, las Tablas salariales del año 2022 se incrementarán de forma definitiva en el 1,65%.

Desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024, las Tablas salariales del año 2023 se incrementarán de forma provisional en el 2,30%.

Desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025, las Tablas salariales del año 2024 se incrementarán de forma definitiva en el 2,30%.

Tercera. Revisión Salarial.

a) Si la suma de los IPC reales de los años 2020 y 2021 superase el 0,50% procederá una revisión en el exceso que generará atrasos a partir del 1 de enero de 2021 y quedará consolidado en las tablas definitivas de 2021.

b) Si la suma de los IPC reales de los años 2022 y 2023 superase el 1,65%, procederá una revisión en el exceso que generará atrasos a partir del 1 de enero de 2023 y quedará consolidado en las tablas definitivas de 2023.

c) Si la suma de los IPC reales de 2024 y 2025 superase el 2,30% procederá una revisión en el exceso que generará atrasos a partir del 1 de enero de 2025 y quedará consolidado en las tablas definitivas de 2025.

Cuarta. A partir del 01-01-2021 todas las referencias del texto de este convenio Colectivo al complemento personal de antigüedad, incluidas las referidas al cálculo de conceptos salariales (pagas extras, plus nocturnidad, plus de penosidad y horas extraordinarias) pasarán a denominarse automáticamente antigüedad consolidada.

Asimismo, en aquellas empresas que tuvieran implantado un sistema de incentivos, no aplicarán hasta 31 de diciembre del 2025 en el precio punto prima los incrementos del 2,6% derivados de la compensación por la supresión de la antigüedad.

Quinta. Plus de convenio. Mientras se produce la integración del plus de convenio en el salario base a enero de 2025, se estará a lo previsto en el artículo 29.

Artículo 60. *Disposiciones complementarias.*

Comisión Paritaria Clasificación Profesional.

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión paritaria en materia de clasificación profesional compuesta por tres miembros designados por cada parte, al objeto de adaptar el actual sistema de clasificación profesional a la realidad industrial actual y a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores a lo largo de la vigencia del convenio y se adaptarán aquellas materias del texto que entren en contradicción con el nuevo sistema.

Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades.

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

Observatorio Sectorial Estatal de Industrias Cárnicas.

Las partes solicitarán, en su caso, su incorporación al Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas.

### Disposiciones finales

Artículo 61. *Disposición derogatoria.*

Queda derogado en todas sus partes el Convenio Colectivo Estatal para la Industria de Mataderos de Aves y Conejos que fue suscrito con fecha 21 de noviembre de 2017 (BOE de 13 de febrero de 2018) y las modificaciones posteriores a dicha fecha y anteriores a la presente.

Artículo 62. *Normativa supletoria.*

En lo no previsto o regulado en este Convenio Básico, serán de aplicación las normas que sobre la materia vengan establecidas por la legislación general.

Artículo 63. *Cooperativas de trabajo asociado.*

Las partes firmantes del presente convenio 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.

Consecuentemente, las partes acuerdan que las empresas que hayan venido utilizando cooperativas de trabajo asociado durante el año 2000, reducirán progresivamente el uso de las mismas, tomando como base el porcentaje de su

utilización a 31 de diciembre de 2000, hasta los siguientes porcentajes de trabajadores en cada empresa:

A 31 de diciembre de 2001: 30 por 100.

A 31 de diciembre de 2002: 25 por 100.

A 31 de diciembre de 2003: 20 por 100.

A 31 de diciembre de 2004: 15 por 100.

## ANEXO I

### Tablas salariales

#### Tablas salariales definitivas 2019 (1,50%)

Categorías profesionales	SB mes /día	SB año (1)	PC mes	PC año ( 2 )	total año ( 3 )
<i>Técnicos</i>					
Técnico Titulado Superior.	1.457,70	20.407,80	119,62	1.674,68	22.082,48
Técnico Titulado.	1.241,92	17.386,88	117,67	1.647,38	19.034,26
Técnico no Titulado.	1.103,06	15.442,84	116,53	1.631,42	17.074,26
Encargado General.	1.103,06	15.442,84	116,53	1.631,42	17.074,26
<i>Personal Administrativo</i>					
Jefe Administrativo de 1. <sup>a</sup>	1.107,71	15.507,94	116,53	1.631,42	17.139,36
Jefe de Personal.	1.107,71	15.507,94	116,53	1.631,42	17.139,36
Jefe Administrativo de 2. <sup>a</sup>	1.107,71	15.507,94	116,53	1.631,42	17.139,36
Contable.	1.107,71	15.507,94	116,53	1.631,42	17.139,36
Analista.	1.107,71	15.507,94	116,53	1.631,42	17.139,36
Oficial Administrativo de 1. <sup>a</sup>	1.039,52	14.553,28	115,97	1.623,58	16.176,86
Programador.	1.039,52	14.553,28	115,97	1.623,58	16.176,86
Oficial Administrativo de 2. <sup>a</sup>	1.002,75	14.038,50	115,65	1.619,10	15.657,60
Operador Codificador.	1.002,75	14.038,50	115,65	1.619,10	15.657,60
Auxiliar Administrativo.	934,62	13.084,68	115,07	1.610,98	14.695,66
Telefonista.	934,62	13.084,68	115,07	1.610,98	14.695,66
Perforador-Verificador Grabador.	934,62	13.084,68	115,07	1.610,98	14.695,66
<i>Personal Comercial</i>					
Jefe o Delegado de Zona.	1.107,71	15.507,94	116,53	1.631,42	17.139,36
Jefe o Agente Compra-Venta.	1.002,75	14.038,50	115,65	1.619,10	15.657,60
Autoventa.	958,38	13.417,32	115,24	1.613,36	15.030,68
<i>Personal Subalterno</i>					
Conserje.	894,93	12.529,02	114,72	1.606,08	14.135,10
Almacenero.	979,95	13.719,30	115,64	1.618,96	15.338,26
Mozo de Almacén.	894,93	12.529,02	114,72	1.606,08	14.135,10
Cobrador.	979,95	13.719,30	115,47	1.616,58	15.335,88
Pesador o Basculero.	894,93	12.529,02	114,72	1.606,08	14.135,10

Categorías profesionales	SB mes /día	SB año (1)	PC mes	PC año ( 2 )	total año ( 3 )
Guarda o Portero.	894,93	12.529,02	114,72	1.606,08	14.135,10
Ordenanza.	894,93	12.529,02	114,72	1.606,08	14.135,10
Personal de Limpieza.	894,93	12.529,02	114,72	1.606,08	14.135,10
<i>Personal Obrero de Matadero</i>					
Encargado de Zona-Sección.	34,02	14.458,50	115,93	1.623,02	16.081,52
Celador.	31,60	13.430,00	115,26	1.613,64	15.043,64
Matarife.	32,16	13.668,00	115,45	1.616,30	15.284,30
Operario de Cámara.	31,60	13.430,00	115,26	1.613,64	15.043,64
Operario de Matadero.	31,60	13.430,00	115,26	1.613,64	15.043,64
<i>Personal de Oficios Varios</i>					
Mecánico de Matadero.	32,77	13.927,25	115,58	1.618,12	15.545,37
Mecánico de Frigorífico.	32,77	13.927,25	115,58	1.618,12	15.545,37
Fogonero.	32,77	13.927,25	115,58	1.618,12	15.545,37
Maquinista de Subproductos.	32,77	13.927,25	115,58	1.618,12	15.545,37
Pintor.	32,77	13.927,25	115,58	1.618,12	15.545,37
Electricista.	32,77	13.927,25	115,58	1.618,12	15.545,37
Albañil.	32,77	13.927,25	115,58	1.618,12	15.545,37
Carpintero.	32,77	13.927,25	115,58	1.618,12	15.545,37
Fontanero-Hojalatero.	32,77	13.927,25	115,58	1.618,12	15.545,37
Chapista.	32,77	13.927,25	115,58	1.618,12	15.545,37
Cocinero.	32,77	13.927,25	115,58	1.618,12	15.545,37
Ayudante de Oficios Varios.	30,17	12.822,25	114,88	1.608,32	14.430,57
<i>Personal Obrero de Transporte y Reparto</i>					
Mecánicos de Vehículos.	32,77	13.927,25	115,58	1.618,12	15.545,37
Conductor de Vehículos.	32,77	13.927,25	115,58	1.618,12	15.545,37
Conductor- Repartidor.	32,77	13.927,25	115,58	1.618,12	15.545,37
Jefe de Equipo de Recogida.	32,77	13.927,25	115,58	1.618,12	15.545,37
Lavacoches Engrasador.	30,17	12.822,25	115,82	1.621,48	14.443,73
Ayudante de Transporte.	30,17	12.822,25	114,88	1.608,32	14.430,57

(1) Salario día por 425 / Salario mes por 14 meses.

(2) Plus Convenio por 14 pagas.

(3) Suma de (1) y (2).

Días año a efecto del cobro: 425.

Meses año: 14.

Días año normal: 365.

Jornada anual: 1.780 horas.

## Horas Extra 2019/Antigüedad

Categorías profesionales	0%	5%	10%	20%	25%	30%	40%	50%
<i>Técnicos</i>								
Técnico Titulado Superior.	21,65	22,69	23,69	25,69	26,71	27,74	29,79	31,79
Técnico Titulado.	18,65	19,53	20,39	22,15	23,04	23,90	25,65	27,42
Técnico no Titulado.	16,72	17,54	18,31	19,88	20,67	21,46	23,03	24,59
Encargado General.	16,72	17,54	18,31	19,88	20,67	21,46	23,03	24,59
<i>Personal Administrativo</i>								
Jefe Administrativo de 1. <sup>a</sup>	16,79	17,62	18,38	19,97	20,77	21,55	23,11	24,67
Jefe de Personal.	16,79	17,62	18,38	19,97	20,77	21,55	23,11	24,67
Jefe Administrativo de 2. <sup>a</sup>	16,79	17,62	18,38	19,97	20,77	21,55	23,11	24,67
Contable.	16,79	17,62	18,38	19,97	20,77	21,55	23,11	24,67
Analista.	16,79	17,62	18,38	19,97	20,77	21,55	23,11	24,67
Oficial Administrativo de 1. <sup>a</sup>	15,86	16,61	17,35	18,83	19,57	20,28	21,79	23,28
Programador.	15,86	16,61	17,35	18,83	19,57	20,28	21,79	23,28
Oficial Administrativo de 2. <sup>a</sup>	15,35	16,06	16,79	18,21	18,95	19,66	21,10	22,54
Operador Codificador.	15,35	16,06	16,79	18,21	18,95	19,66	21,10	22,54
Auxiliar Administrativo.	14,41	15,09	15,77	17,12	17,80	18,48	19,81	21,15
Telefonista.	14,41	15,09	15,77	17,12	17,80	18,48	19,81	21,15
Perforador-Verificador Grabador.	14,41	15,09	15,77	17,12	17,80	18,48	19,81	21,15
<i>Personal Comercial</i>								
Jefe o Delegado de Zona.	16,79	17,62	18,38	19,97	20,77	21,55	23,11	24,67
Jefe o Agente Compra-Venta.	15,35	16,06	16,79	18,21	18,95	19,66	21,10	22,54
Autoventa.	14,74	15,42	16,11	17,50	18,18	18,90	20,23	21,63
<i>Personal Subalterno</i>								
Conserje.	13,84	14,52	15,15	16,47	17,01	17,76	19,06	20,34
Almacenero.	15,05	15,74	16,45	17,86	18,48	19,27	20,71	22,06
Mozo de Almacén.	13,84	14,52	15,15	16,47	17,01	17,76	19,06	20,34
Cobrador.	15,04	15,74	16,45	17,86	18,48	19,26	20,71	22,06
Pesador o Basculero.	13,84	14,52	15,15	16,47	17,01	17,76	19,06	20,34
Guarda o Portero.	13,84	14,52	15,15	16,47	17,01	17,76	19,06	20,34
Ordenanza.	13,84	14,52	15,15	16,47	17,01	17,76	19,06	20,34
Personal de Limpieza.	13,84	14,52	15,15	16,47	17,01	17,76	19,06	20,34
<i>Personal Obrero de Matadero</i>								
Encargado de Zona-Sección.	15,80	16,56	17,30	18,77	19,52	20,22	21,71	23,20
Celador.	14,79	15,48	16,19	17,56	18,25	18,97	20,34	21,72
Matarife.	15,03	15,72	16,42	17,84	18,55	19,24	20,67	22,04
Operario de Cámara.	14,79	15,48	16,19	17,56	18,25	18,97	20,34	21,72
Operario de Matadero.	14,79	15,48	16,19	17,56	18,25	18,97	20,34	21,72



Categorías profesionales	0%	5%	10%	20%	25%	30%	40%	50%
<i>Personal de Oficios Varios</i>								
Mecánico de Matadero.	15,27	15,99	16,71	18,13	18,83	19,56	20,99	22,41
Mecánico de Frigorífico.	15,27	15,99	16,71	18,13	18,83	19,56	20,99	22,41
Fogonero.	15,27	15,99	16,60	18,13	18,83	19,56	20,99	22,41
Maquinista de Subproductos.	15,27	15,99	16,60	18,13	18,83	19,56	20,99	22,41
Pintor.	15,27	15,99	16,60	18,13	18,83	19,56	20,99	22,41
Electricista.	15,27	15,99	16,60	18,13	18,83	19,56	20,99	22,41
Albañil.	15,27	15,99	16,60	18,13	18,83	19,56	20,99	22,41
Carpintero.	15,27	15,99	16,60	18,13	18,83	19,56	20,99	22,41
Fontanero-Hojalatero.	15,27	15,99	16,60	18,13	18,83	19,56	20,99	22,41
Chapista.	15,27	15,99	16,60	18,13	18,83	19,56	20,99	22,41
Cocinero.	15,27	15,99	16,60	18,13	18,83	19,56	20,99	22,41
Ayudante de Oficios Varios.	14,16	14,84	15,40	16,84	17,50	18,15	19,49	20,82
<i>Personal Obrero de Transporte y Reparto</i>								
Mecánicos de Vehículos.	15,27	15,99	16,71	18,13	18,83	19,56	20,99	22,41
Conductor de Vehículos.	15,27	15,99	16,71	18,13	18,83	19,56	20,99	22,41
Conductor- Repartidor.	15,27	15,99	16,71	18,13	18,83	19,56	20,99	22,41
Jefe de Equipo de Recogida.	15,27	15,99	16,71	18,13	18,83	19,56	20,99	22,41
Lavacoches Engrasador.	14,17	14,86	15,52	16,85	17,51	18,16	19,50	20,83
Ayudante de Transporte.	14,16	14,84	15,51	16,84	17,50	18,15	19,49	20,82

## Nocturnidad 2019 / Antigüedad

Categorías profesionales	0%	5%	10%	20%	25%	30%	40%	50%
<i>Personal Obrero de Matadero</i>								
Encargado de Zona-Sección.	1,75	1,83	1,91	2,07	2,15	2,23	2,40	2,56
Celador.	1,61	1,70	1,77	1,92	2,00	2,07	2,22	2,38
Matarife.	1,64	1,72	1,80	1,95	2,03	2,10	2,26	2,42
Operario de Cámara.	1,61	1,70	1,77	1,92	2,00	2,07	2,22	2,38
Operario de Matadero.	1,61	1,70	1,77	1,92	2,00	2,07	2,22	2,38
<i>Personal de Oficios Varios</i>								
Mecánico de Matadero.	1,67	1,76	1,83	1,99	2,06	2,14	2,30	2,46
Mecánico de Frigorífico.	1,67	1,76	1,83	1,99	2,06	2,14	2,30	2,46
Fogonero.	1,67	1,76	1,83	1,99	2,06	2,14	2,30	2,46
Maquinista de Subproductos.	1,67	1,76	1,83	1,99	2,06	2,14	2,30	2,46
Pintor.	1,67	1,76	1,83	1,99	2,06	2,14	2,30	2,46
Electricista.	1,67	1,76	1,83	1,99	2,06	2,14	2,30	2,46
Albañil.	1,67	1,76	1,83	1,99	2,06	2,14	2,30	2,46

Categorías profesionales	0%	5%	10%	20%	25%	30%	40%	50%
Carpintero.	1,67	1,76	1,83	1,99	2,06	2,14	2,30	2,46
Fontanero-Hojalatero.	1,67	1,76	1,83	1,99	2,06	2,14	2,30	2,46
Chapista.	1,67	1,76	1,83	1,99	2,06	2,14	2,30	2,46
Cocinero.	1,67	1,76	1,83	1,99	2,06	2,14	2,30	2,46
Ayudante de Oficios Varios.	1,54	1,62	1,70	1,84	1,91	1,98	2,12	2,27
<i>Personal Obrero de Transporte y Reparto</i>								
Mecánicos de Vehículos.	1,67	1,76	1,83	1,99	2,06	2,14	2,30	2,46
Conductor de Vehículos.	1,67	1,76	1,83	1,99	2,06	2,14	2,30	2,46
Conductor- Repartidor.	1,67	1,76	1,83	1,99	2,06	2,14	2,30	2,46
Jefe de Equipo de Recogida.	1,67	1,76	1,83	1,99	2,06	2,14	2,30	2,46
Lavacoche Engrasador.	1,54	1,62	1,70	1,84	1,91	1,98	2,12	2,27
Ayudante de Transporte.	1,54	1,62	1,70	1,84	1,91	1,98	2,12	2,27

*Plus Penosidad 2019/Antigüedad*

Categorías profesionales	0%	5%	10%	20%	25%	30%	40%	50%
Matarife.	1,72	1,80	1,88	2,04	2,12	2,20	2,36	2,53
Operario de Matadero.	1,70	1,78	1,86	2,01	2,09	2,17	2,32	2,49

Quebranto de Moneda 2019:

Cajero: 27,13.

Auxiliar y los que efectúan regularmente operaciones de cobro: 19,12.

Plus Convenio 2019:

El máximo absorbible y compensable: 827,54.

Indemnización en caso de Invalidez o Muerte 2019:

1. Por accidente no laboral:

1.1 En caso de muerte: 13.089,40.

1.2 En caso de invalidez permanente: 12.650,08.

2. Por accidente laboral:

2.1 En caso de muerte: 19.121,03.

2.2 En caso de invalidez total: 19.121,03.

*Tablas Salariales Definitivas 2020 (0,50%)*

Categorías profesionales	SB día/mes	SB año (1)	PC mes	PC año ( 2 )	Total año ( 3 )
<i>Técnicos</i>					
Técnico Titulado Superior.	1.464,99	20.509,86	120,22	1.683,08	22.192,94
Técnico Titulado.	1.248,13	17.473,82	118,26	1.655,64	19.129,46

Categorías profesionales	SB día/mes	SB año (1)	PC mes	PC año ( 2 )	Total año ( 3 )
Técnico no Titulado.	1.108,58	15.520,12	117,11	1.639,54	17.159,66
Encargado General.	1.108,58	15.520,12	117,11	1.639,54	17.159,66
<i>Personal Administrativo</i>					
Jefe Administrativo de 1. <sup>a</sup>	1.113,25	15.585,50	117,11	1.639,54	17.225,04
Jefe de Personal.	1.113,25	15.585,50	117,11	1.639,54	17.225,04
Jefe Administrativo de 2. <sup>a</sup>	1.113,25	15.585,50	117,11	1.639,54	17.225,04
Contable.	1.113,25	15.585,50	117,11	1.639,54	17.225,04
Analista.	1.113,25	15.585,50	117,11	1.639,54	17.225,04
Oficial Administrativo de 1. <sup>a</sup>	1.044,72	14.626,08	116,55	1.631,70	16.257,78
Programador.	1.044,72	14.626,08	116,55	1.631,70	16.257,78
Oficial Administrativo de 2. <sup>a</sup>	1.007,76	14.108,64	116,23	1.627,22	15.735,86
Operador Codificador.	1.007,76	14.108,64	116,23	1.627,22	15.735,86
Auxiliar Administrativo.	939,29	13.150,06	115,65	1.619,10	14.769,16
Telefonista.	939,29	13.150,06	115,65	1.619,10	14.769,16
Perforador-Verificador Grabador.	939,29	13.150,06	115,65	1.619,10	14.769,16
<i>Personal Comercial</i>					
Jefe o Delegado de Zona.	1.113,25	15.585,50	117,11	1.639,54	17.225,04
Jefe o Agente Compra-Venta.	1.007,76	14.108,64	116,23	1.627,22	15.735,86
Autoventa.	963,17	13.484,38	115,82	1.621,48	15.105,86
<i>Personal Subalterno</i>					
Conserje.	899,40	12.591,60	115,29	1.614,06	14.205,66
Almacenero.	984,85	13.787,90	116,22	1.627,08	15.414,98
Mozo de Almacén.	899,40	12.591,60	115,29	1.614,06	14.205,66
Cobrador.	984,85	13.787,90	116,05	1.624,70	15.412,60
Pesador o Basculero.	899,40	12.591,60	115,29	1.614,06	14.205,66
Guarda o Portero.	899,40	12.591,60	115,29	1.614,06	14.205,66
Ordenanza.	899,40	12.591,60	115,29	1.614,06	14.205,66
Personal de Limpieza.	899,40	12.591,60	115,29	1.614,06	14.205,66
<i>Personal Obrero de Matadero</i>					
Encargado de Zona-Sección.	34,19	14.530,75	116,51	1.631,14	16.161,89
Celador.	31,76	13.498,00	115,84	1.621,76	15.119,76
Matarife.	32,32	13.736,00	116,03	1.624,42	15.360,42
Operario de Cámara.	31,76	13.498,00	115,84	1.621,76	15.119,76
Operario de Matadero.	31,76	13.498,00	115,84	1.621,76	15.119,76
<i>Personal de Oficios Varios</i>					
Mecánico de Matadero.	32,93	13.995,25	116,16	1.626,24	15.621,49
Mecánico de Frigorífico.	32,93	13.995,25	116,16	1.626,24	15.621,49
Fogonero.	32,93	13.995,25	116,16	1.626,24	15.621,49

Categorías profesionales	SB día/mes	SB año (1)	PC mes	PC año ( 2 )	Total año ( 3 )
Maquinista de Subproductos.	32,93	13.995,25	116,16	1.626,24	15.621,49
Pintor.	32,93	13.995,25	116,16	1.626,24	15.621,49
Electricista.	32,93	13.995,25	116,16	1.626,24	15.621,49
Albañil.	32,93	13.995,25	116,16	1.626,24	15.621,49
Carpintero.	32,93	13.995,25	116,16	1.626,24	15.621,49
Fontanero-Hojalatero.	32,93	13.995,25	116,16	1.626,24	15.621,49
Chapista.	32,93	13.995,25	116,16	1.626,24	15.621,49
Cocinero.	32,93	13.995,25	116,16	1.626,24	15.621,49
Ayudante de Oficios Varios.	30,32	12.886,00	115,45	1.616,30	14.502,30
<i>Personal Obrero de Transporte y Reparto</i>					
Mecánicos de Vehículos.	32,93	13.995,25	116,16	1.626,24	15.621,49
Conductor de Vehículos.	32,93	13.995,25	116,16	1.626,24	15.621,49
Conductor- Repartidor.	32,93	13.995,25	116,16	1.626,24	15.621,49
Jefe de Equipo de Recogida.	32,93	13.995,25	116,16	1.626,24	15.621,49
Lavacoches Engrasador.	30,32	12.886,00	116,40	1.629,60	14.515,60
Ayudante de Transporte.	30,32	12.886,00	115,45	1.616,30	14.502,30

(1) Salario día por 425 / Salario mes por 14 meses.

(2) Plus Convenio por 14 pagas.

(3) Suma de (1) y (2).

Días año a efecto del cobro: 425.

Meses año: 14.

Días año normal: 365.

Jornada anual: 1.780 horas.

#### Horas Extra 2020/Antigüedad

Categorías profesionales	0%	5%	10%	20%	25%	30%	40%	50%
<i>Técnicos</i>								
Técnico Titulado Superior.	21,76	22,80	23,81	25,82	26,84	27,88	29,94	31,95
Técnico Titulado.	18,74	19,63	20,49	22,26	23,16	24,02	25,78	27,56
Técnico no Titulado.	16,80	17,63	18,40	19,98	20,77	21,57	23,15	24,71
Encargado General.	16,80	17,63	18,40	19,98	20,77	21,57	23,15	24,71
<i>Personal Administrativo</i>								
Jefe Administrativo de 1. <sup>a</sup>	16,87	17,71	18,47	20,07	20,87	21,66	23,23	24,79
Jefe de Personal.	16,87	17,71	18,47	20,07	20,87	21,66	23,23	24,79
Jefe Administrativo de 2. <sup>a</sup>	16,87	17,71	18,47	20,07	20,87	21,66	23,23	24,79
Contable.	16,87	17,71	18,47	20,07	20,87	21,66	23,23	24,79
Analista.	16,87	17,71	18,47	20,07	20,87	21,66	23,23	24,79
Oficial Administrativo de 1. <sup>a</sup>	15,94	16,69	17,44	18,92	19,67	20,38	21,90	23,40
Programador.	15,94	16,69	17,44	18,92	19,67	20,38	21,90	23,40

Categorías profesionales	0%	5%	10%	20%	25%	30%	40%	50%
Oficial Administrativo de 2. <sup>a</sup>	15,43	16,14	16,87	18,30	19,04	19,76	21,21	22,65
Operador Codificador.	15,43	16,14	16,87	18,30	19,04	19,76	21,21	22,65
Auxiliar Administrativo.	14,48	15,17	15,85	17,21	17,89	18,57	19,91	21,26
Telefonista.	14,48	15,17	15,85	17,21	17,89	18,57	19,91	21,26
Perforador-Verificador Grabador.	14,48	15,17	15,85	17,21	17,89	18,57	19,91	21,26
<i>Personal Comercial</i>								
Jefe o Delegado de Zona.	16,87	17,71	18,47	20,07	20,87	21,66	23,23	24,79
Jefe o Agente Compra-Venta.	15,43	16,14	16,87	18,30	19,04	19,76	21,21	22,65
Autoventa.	14,81	15,50	16,19	17,59	18,27	18,99	20,33	21,74
<i>Personal Subalterno</i>								
Conserje.	13,91	14,59	15,23	16,55	17,10	17,85	19,16	20,44
Almacenero.	15,13	15,82	16,53	17,95	18,57	19,37	20,81	22,17
Mozo de Almacén.	13,91	14,59	15,23	16,55	17,10	17,85	19,16	20,44
Cobrador.	15,12	15,82	16,53	17,95	18,57	19,36	20,81	22,17
Pesador o Basculero.	13,91	14,59	15,23	16,55	17,10	17,85	19,16	20,44
Guarda o Portero.	13,91	14,59	15,23	16,55	17,10	17,85	19,16	20,44
Ordenanza.	13,91	14,59	15,23	16,55	17,10	17,85	19,16	20,44
Personal de Limpieza.	13,91	14,59	15,23	16,55	17,10	17,85	19,16	20,44
<i>Personal Obrero de Matadero</i>								
Encargado de Zona-Sección.	15,88	16,64	17,39	18,86	19,62	20,32	21,82	23,32
Celador.	14,86	15,56	16,27	17,65	18,34	19,06	20,44	21,83
Matarife.	15,11	15,80	16,50	17,93	18,64	19,34	20,77	22,15
Operario de Cámara.	14,86	15,56	16,27	17,65	18,34	19,06	20,44	21,83
Operario de Matadero.	14,86	15,56	16,27	17,65	18,34	19,06	20,44	21,83
<i>Personal de Oficios Varios</i>								
Mecánico de Matadero.	15,35	16,07	16,79	18,22	18,92	19,66	21,09	22,52
Mecánico de Frigorífico.	15,35	16,07	16,79	18,22	18,92	19,66	21,09	22,52
Fogonero.	15,35	16,07	16,68	18,22	18,92	19,66	21,09	22,52
Maquinista de Subproductos.	15,35	16,07	16,68	18,22	18,92	19,66	21,09	22,52
Pintor.	15,35	16,07	16,68	18,22	18,92	19,66	21,09	22,52
Electricista.	15,35	16,07	16,68	18,22	18,92	19,66	21,09	22,52
Albañil.	15,35	16,07	16,68	18,22	18,92	19,66	21,09	22,52
Carpintero.	15,35	16,07	16,68	18,22	18,92	19,66	21,09	22,52
Fontanero-Hojalatero.	15,35	16,07	16,68	18,22	18,92	19,66	21,09	22,52
Chapista.	15,35	16,07	16,68	18,22	18,92	19,66	21,09	22,52
Cocinero.	15,35	16,07	16,68	18,22	18,92	19,66	21,09	22,52
Ayudante de Oficios Varios.	14,23	14,91	15,48	16,92	17,59	18,24	19,59	20,92

Categorías profesionales	0%	5%	10%	20%	25%	30%	40%	50%
<i>Personal Obrero de Transporte y Reparto</i>								
Mecánicos de Vehículos.	15,35	16,07	16,79	18,22	18,92	19,66	21,09	22,52
Conductor de Vehículos.	15,35	16,07	16,79	18,22	18,92	19,66	21,09	22,52
Conductor- Repartidor.	15,35	16,07	16,79	18,22	18,92	19,66	21,09	22,52
Jefe de Equipo de Recogida.	15,35	16,07	16,79	18,22	18,92	19,66	21,09	22,52
Lavacoche Engrasador.	14,24	14,93	15,60	16,93	17,60	18,25	19,60	20,93
Ayudante de Transporte.	14,23	14,91	15,59	16,92	17,59	18,24	19,59	20,92

## Nocturnidad 2020/Antigüedad

Categorías profesionales	0%	5%	10%	20%	25%	30%	40%	50%
<i>Personal Obrero de Matadero</i>								
Encargado de Zona-Sección.	1,76	1,84	1,92	2,08	2,16	2,24	2,41	2,57
Celador.	1,62	1,71	1,78	1,93	2,01	2,08	2,23	2,39
Matarife.	1,65	1,73	1,81	1,96	2,04	2,11	2,27	2,43
Operario de Cámara.	1,62	1,71	1,78	1,93	2,01	2,08	2,23	2,39
Operario de Matadero.	1,62	1,71	1,78	1,93	2,01	2,08	2,23	2,39
<i>Personal de Oficios Varios</i>								
Mecánico de Matadero.	1,68	1,77	1,84	2,00	2,07	2,15	2,31	2,47
Mecánico de Frigorífico.	1,68	1,77	1,84	2,00	2,07	2,15	2,31	2,47
Fogonero.	1,68	1,77	1,84	2,00	2,07	2,15	2,31	2,47
Maquinista de Subproductos.	1,68	1,77	1,84	2,00	2,07	2,15	2,31	2,47
Pintor.	1,68	1,77	1,84	2,00	2,07	2,15	2,31	2,47
Electricista.	1,68	1,77	1,84	2,00	2,07	2,15	2,31	2,47
Albañil.	1,68	1,77	1,84	2,00	2,07	2,15	2,31	2,47
Carpintero.	1,68	1,77	1,84	2,00	2,07	2,15	2,31	2,47
Fontanero-Hojalatero.	1,68	1,77	1,84	2,00	2,07	2,15	2,31	2,47
Chapista.	1,68	1,77	1,84	2,00	2,07	2,15	2,31	2,47
Cocinero.	1,68	1,77	1,84	2,00	2,07	2,15	2,31	2,47
Ayudante de Oficios Varios.	1,55	1,63	1,71	1,85	1,92	1,99	2,13	2,28
<i>Personal Obrero de Transporte y Reparto</i>								
Mecánicos de Vehículos.	1,68	1,77	1,84	2,00	2,07	2,15	2,31	2,47
Conductor de Vehículos.	1,68	1,77	1,84	2,00	2,07	2,15	2,31	2,47
Conductor- Repartidor.	1,68	1,77	1,84	2,00	2,07	2,15	2,31	2,47
Jefe de Equipo de Recogida.	1,68	1,77	1,84	2,00	2,07	2,15	2,31	2,47
Lavacoche Engrasador.	1,55	1,63	1,71	1,85	1,92	1,99	2,13	2,28
Ayudante de Transporte.	1,55	1,63	1,71	1,85	1,92	1,99	2,13	2,28



*Plus Penosidad 2020/Antigüedad*

Categorías profesionales	0%	5%	10%	20%	25%	30%	40%	50%
Matarife.	1,73	1,81	1,89	2,05	2,13	2,21	2,37	2,54
Operario de Matadero.	1,71	1,79	1,87	2,02	2,10	2,18	2,33	2,50

Quebranto de Moneda 2020:

Cajero: 27,27.

Auxiliar y los que efectúan regularmente operaciones de cobro: 19,22.

Plus Convenio 2020:

El máximo absorbible y compensable: 831,68.

Indemnización en caso de Invalidez o Muerte 2020:

1. Por accidente no laboral:

1.1 En caso de muerte: 13.154,85.

1.2 En caso de invalidez permanente: 12.713,33.

2. Por accidente laboral:

2.1 En caso de muerte: 19.216,64.

2.2 En caso de invalidez total: 19.216,64.

**ANEXO II**

I. Horas extraordinarias.

Las horas extras se abonarán de acuerdo con la tabla que se acompaña al Anexo I.

II. Quebranto de moneda.

El Cajero percibirá la cantidad mensual que consta en el Anexo de Tablas y los Auxiliares y aquellos otros trabajadores que efectúan regularmente operaciones de cobro percibirán la cantidad que consta en el Anexo de Tablas.

III. Plus de Convenio.

El plus de Convenio señalado en la tabla salarial del anexo I, se percibirá en catorce pagas de la misma cuantía en la citada tabla, el cual será absorbido y compensado hasta un máximo anual de la cantidad que figura en las Tablas en aquellas empresas en las que estuviera implantado o se implantara un sistema de incentivos y en la medida que el importe de las primas que se estableciera superara el importe de la citada cantidad.

En todos los casos se abonará este plus de Convenio al personal no afectado por sistema de incentivos.

El plus de Convenio no será absorbible ni compensable en la cantidad anual que figura en las Tablas en las empresas que tuvieran implantado un sistema de incentivos,

IV. Inaplicación por las empresas de las condiciones de trabajo en el convenio colectivo.

Cuando concurren las causas previstas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo que afecten a las materias concretas que se indican en el citado artículo.

1. Trámites para la inaplicación:

A. Con carácter previo a la inaplicación, la Empresa deberá:

a. Desarrollar un periodo de consultas en los términos establecidos en el art. 41.4 del Estatuto.

b. En el supuesto de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el art. 41.4 del Estatuto.

c. La Empresa deberá igualmente comunicar a la Comisión Paritaria del Convenio su intención de inaplicar el mismo, concretando las materias que pretende inaplicar; las causas motivadoras y la duración de las medidas que propone que no podrán prolongarse más allá del momento en el que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

B. Del resultado del periodo de consultas:

a. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo: Se estará a lo dispuesto en el art. 82. 3 párrafo 6 del Estatuto de los trabajadores. En el acta de acuerdo, obligatoriamente se tendrá que hacer constar, con exactitud las nuevas condiciones aplicables en la Empresa y su duración que no podrán prolongarse más allá del momento en el que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

b. Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo: las partes podrán someter las discrepancias a la Comisión Paritaria prevista en el art. 58 del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le haya sido planteada. Si en la Comisión no se alcanzase un acuerdo, o las partes no lo hubieran sometido a su discrepancia, se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente.

V. Indemnización en caso de muerte o incapacidad permanente por causa de accidente.

De conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, estas partidas deberían exteriorizarse antes del 1-1-2001, debiendo valorar si es posible exteriorizarlas a través de un Plan de Pensiones o de un Seguro colectivo.

1. Con independencia de las indemnizaciones obligatorias de la Seguridad Social que procedan, la empresa –mediante la concertación de póliza de cobertura con una Entidad Aseguradora– garantizando a sus trabajadores o, en su caso, a sus herederos y para los supuestos que se especifican, las siguientes indemnizaciones:

1.1 Por accidente no laboral.

1.1.1 Muerte del trabajador: La empresa pagará a los herederos del trabajador o, en su defecto a la persona que el mismo haya designado, la cantidad del Anexo I.

1.1.2 Incapacidad permanente total o incapacidad permanente absoluta del trabajador: La empresa pagará al trabajador la cantidad de la cantidad del Anexo I.

1.2 Por accidente laboral.

1.2.1 Muerte del trabajador: La empresa pagará a los herederos del trabajador o, en su defecto a la persona que el mismo haya designado, la cantidad la cantidad del Anexo I.

1.2.2 Incapacidad permanente total o incapacidad permanente absoluta del trabajador: La Empresa pagará al trabajador la cantidad la cantidad del Anexo I.

2. A los efectos del número 1 de este artículo se entenderá:

2.1 Por Incapacidad permanente total, la incapacidad que inhabilite al trabajador, de modo permanente para realizar todas o las fundamentales tareas de su profesión habitual, aunque pueda dedicarse a otra distinta.

2.2 Por incapacidad permanente absoluta, la incapacidad que inhabilite al trabajador de modo permanente para toda profesión y oficio.

3. La empresa queda obligada a entregar al Comité de Empresa o Delegado de Personal fotocopia de la Póliza y de los recibos de pago de la prima.

## ANEXO III

### Normas a seguir en los casos de ausencia del centro de trabajo

1. Normas generales:

- a) Toda ausencia debe ser conocida con anterioridad.
- b) Su petición debe constar por escrito.
- c) Deberá justificarse el motivo de la ausencia documentalmente.

2. Casos específicos:

a) Faltas de puntualidad: Se descontará el tiempo perdido a costo. Se permitirá la entrada en el trabajo hasta una hora y media después del comienzo de la jornada. Hasta esta hora límite autorizada se esperará a que cumpla fracción de media hora para la incorporación al trabajo.

Independientemente de lo aquí establecido, se aplicará al respecto la legislación vigente.

b) Visitas médicas: En el caso de salidas al médico del seguro, la empresa abonará hasta tres horas cuando la visita coincida con el horario de trabajo. Para su abono, será preceptivo que el volante esté firmado y fechado por el médico.

El resto de las horas de ausencia se descontarán a coste o se recuperarán.

c) Cumplimiento del deber público: El tiempo empleado será retribuido. La empresa se ajustará al horario que precise el trabajador con el fin de que pueda dar debido cumplimiento al deber público.

Serán considerados cumplimiento del deber público:

Documento Nacional de Identidad: Será retribuido en caso de renovación y una vez cada cinco años. Se considera que toda persona debe estar provista del DNI a su ingreso en la empresa.

Gobierno militar: Citación de este Organismo, siempre y cuando el trabajador no se encuentre de permiso del servicio militar. El documento de citación será el justificante de la ausencia. La revista militar será considerada como permiso particular.

Citación de juzgados: La citación será justificante de la ausencia no del derecho a percibir retribución, por el tiempo perdido. Cuando la causa seguida sea imputable al trabajador, la ausencia será calificada como de permiso particular.

d) Permisos particulares: Se descontarán a precio de coste.

e) Enfermedad sin baja: Se abonarán dos días al año. Cuando un empleado tenga agotados los dos días, seguirá en la obligación de justificar estas ausencias so pena de ser calificada la ausencia como falta sin justificar. Agotados los dos días se descontará el coste.

f) Incapacidad temporal: Como medida para combatir el absentismo y mejorar la situación de los trabajadores en baja por enfermedad o accidente, las empresas abonarán, sobre las prestaciones de la Seguridad Social, los siguientes complementos:

1. En los casos de enfermedad común o accidente no laboral del trabajador, debidamente comprobados, con duración superior a 20 días y sólo a partir del 21, la empresa abonará al trabajador la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social o Mutua patronal y el 100 por 100 del salario que viniera percibiendo conforme a convenio. Dicho complemento se percibirá siempre que el índice de absentismo individual del trabajador no supere el 5 por 100 en el año natural anterior a la baja.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga general por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, los períodos de suspensión del contrato o descanso por nacimiento de hijo, licencias y vacaciones ni enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de 20 días consecutivos.

2. Cuando la incapacidad temporal, debidamente acreditada, sea consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, o enfermedad común o accidente no laboral que precisen hospitalización, la empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social o Mutua patronal, el trabajador perciba el 100 por 100 del salario que viniera percibiendo conforme a convenio.

Para tener derecho a la percepción de dicho complemento el justificante médico debe indicar, expresamente, la imposibilidad de trabajar esa jornada o jornadas.

En cuanto a la obligación de avisar, deberá hacerse antes de pasar media hora del comienzo de la jornada.

g) Faltas sin justificar: Además de sancionarse según las Leyes vigentes, se descontará a coste.

## Formación Profesional Continua

Las partes firmantes del convenio acuerdan fomentar e impulsar la formación continua de los trabajadores del Sector.

### 1. Consideraciones generales:

Las partes firmantes coinciden en que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo deriva del alejamiento de la formación profesional respecto de las necesidades auténticas de mano de obra y de la carencia de una formación ocupacional continua para la actualización y adaptación de los trabajadores activos a las nuevas características de las tareas de las empresas del sector.

La formación profesional es considerada por las partes firmantes como un instrumento más, de significativa validez, que coadyuva a lograr la necesaria conexión entre las calificaciones de los trabajadores y los requerimientos del mercado de trabajo. Y en una perspectiva más amplia, es un elemento dinamizador que acompaña al desarrollo industrial a largo plazo, permite la elaboración de productos de mayor calidad que favorece la competitividad de las empresas españolas en el sector y en el ámbito internacional y hace posible la promoción social integral del trabajador, promoviendo la diversificación y profundización de sus conocimientos y habilidades de modo permanente.

A estos efectos, las partes firmantes consideran necesario:

Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las cualificaciones futuras y, en su caso de necesidades de mano de obra en el sector.

Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 21, g) del Convenio, así como de los convenios internacionales suscritos por España, referentes al derecho a la formación continua, facilitando el tiempo necesario para la formación.

Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea en las empresas o en los centros de formación que en el futuro puedan constituirse, como a través de los programas nacionales e internacionales desarrollados por organismos competentes.

Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.

Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas.

Evaluar de manera continuada todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional.

## 2. Plan de Formación:

En la perspectiva de las anteriores consideraciones generales, las partes afectadas por el convenio acuerdan establecer un Plan de Formación Profesional en el Sector, que tiene como objetivos básicos:

Reciclaje de los trabajadores en activo.

Acceso de jóvenes parados, a través de estas acciones formativas, a una formación específica dentro del marco del Plan FIP y aquellas otras posibilidades que se vayan creando por las instituciones o las propias partes firmantes.

Las partes firmantes propondrán, conjuntamente, a las distintas Administraciones, la celebración de los objetivos anunciados.

## 3. Comisión Paritaria de Formación:

Al amparo del acuerdo anterior y con el objeto de su desarrollo, se constituye una Comisión Paritaria de Formación de entre los componentes de la Comisión Interpretativa del Convenio, compuesta por 8 miembros (dos por cada una de las Asociaciones Empresariales y Sindicatos firmantes) que podrán ser asistidos por asesores, tanto de la Administración como de las partes firmantes, expertos en Formación Profesional.

De entre estos miembros se elegirán los que harán las funciones de Presidente y Secretario, cargos que no serán remunerados.

Las funciones de la citada Comisión de Formación serán las siguientes:

Previo diseño de los asesores, planificar y gestionar la Formación Profesional de Sector.

Otorgar a las partes que componen la Comisión, los cursos concedidos por la Administración.

Proponer los locales y monitores para los cursos.

Elaborar los criterios de selección de los participantes de los cursos.

Velar por el buen funcionamiento y cumplimiento de los requisitos de los cursos concedidos.

Todas aquellas que estén relacionadas con los cursos concedidos de Formación Profesional a esta Comisión.

Las reuniones de esta Comisión se celebrarán tantas veces como lo determine el Presidente, a iniciativa propia o a petición de cualquiera de sus componentes, con un orden del día de acuerdo con las funciones de la citada Comisión.

Los acuerdos habrán de ser adoptados por la mayoría simple.

Como consecuencia de la concesión de cursos por parte de la Administración y el otorgamiento que la Comisión hace a cada institución firmante, los gastos ocasionados tendrán que ser los que el curso tenga concedido, sin reclamar las partes ningún aumento presupuestario a mayores.

Si una de las partes firmantes de la Comisión de Formación, abandonase la misma durante el ciclo de petición, concesión, otorgamiento e impartición de los cursos, se entenderá como renuncia a todos sus derechos de cualquier naturaleza, pasando éstos al resto de los firmantes.

## ANEXO IV

### Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso

#### 1. Principios

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas «el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

De acuerdo con estos principios, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

#### 2. Objetivo del presente protocolo

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como las situaciones de acoso moral o «mobbing».

Por ello, en el caso de que en la empresa no existiera un procedimiento para prevenir y actuar contra los diferentes acosos (protocolo de acoso en la empresa), el presente protocolo les será de aplicación, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.



2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de alguna persona.

### 3. *Definición y conductas constitutivas de acoso*

#### 1. Acoso sexual.

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 2.1) de la Directiva 54/2006, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias que denoten casos de especial gravedad, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

– Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.

– Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

– Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico, sms, whatsapp o por medio de redes sociales de carácter ofensivo y de contenido sexual.

Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

#### 2. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 2.1.c) de la Directiva 54/2006: «Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

#### 3. Otro acoso de carácter discriminatorio:

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o de carácter discriminatorio, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato voluntariamente desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad o paternidad.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

4. Otro acoso moral vulnerador de derechos fundamentales («mobbing»):

Se entiende por acoso laboral o «mobbing» toda conducta con el propósito u objetivo de producir el efecto o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona mediante la configuración de un entorno intimidatorio, humillante degradante u ofensivo para la persona afectada. Se trata de una conducta reiterada y repetitiva en el tiempo y susceptible de causar daños a la salud de la persona acosada.

Conductas constitutivas de acoso moral:

Serán conductas constitutivas de acoso moral, entre otras:

- Conductas que impliquen dejar de forma continuada al trabajador sin ocupación efectiva o incomunicado sin causa alguna que lo justifique.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tengan valor productivo.
- Insultar o menospreciar repetidamente al trabajador.
- Difundir rumores falsos sobre el trabajo o la vida privada.
- Conductas vejatorias o de maltrato al trabajador.

Todas las conductas anteriores se pueden presentar entre personas del mismo o distinto sexo y en tres formas:

- i. De forma descendente: cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima.
- ii. De forma horizontal: en casos en los que se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- iii. De forma ascendente: cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico respecto del de la presunta víctima de acoso.

#### 4. Medidas de prevención del acoso

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta.
- Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho área/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado. La representación legal de los trabajadores se compromete igualmente a poner en conocimiento de la empresa cualquier conducta no admitida.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de todas las personas trabajadoras.

#### 5. Ámbito de aplicación y vigencia

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 2 del convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas que cuenten con representación legal de los trabajadores y no tengan un protocolo propio de prevención del acoso sexual y/o moral.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

#### 6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso

##### 6.1 Aspectos que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.

– No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación o en el marco de un procedimiento administrativo o judicial.

- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s que utilicen fraudulentamente el protocolo de actuación comunicando hechos falsos o infundados.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

## 6.2 Procedimiento:

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o a través de los representantes de los trabajadores, o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se debe presentar ante la persona responsable de Recursos Humanos. No obstante, si se presenta ante la representación legal de los trabajadores o ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad en caso de existir esta, se notificará, con carácter inmediato, a la persona responsable de Recursos Humanos.

Las personas que participen en la instrucción quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del procedimiento. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de las medidas disciplinarias correspondientes.

### 6.2.1 Requisitos de la denuncia:

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Solicitud de presencia y participación de la representación legal de los trabajadores, según consta en el modelo de denuncia.
- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

### 6.2.2 Órgano instructor:

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad exclusiva de la Empresa y decidido por esta, participando la representación sindical o la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo cuando así lo haya manifestado en su denuncia.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio –cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte del órgano tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso– o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a las personas trabajadoras presuntamente acosadas, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

#### 6.2.3 Procedimiento abreviado:

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

De oficio, o tras la oportuna denuncia, el instructor se encargará de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de la empresa y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de 10 días hábiles.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

#### 6.2.4 Procedimiento formal:

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad en caso de existir y a las partes afectadas. El procedimiento formal no podrá extenderse a más de 20 días hábiles tras la finalización del procedimiento abreviado.

#### 6.2.5 Elaboración del informe:

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudieran haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de las personas que han participado en la instrucción.

#### 6.2.6 Acciones a adoptar durante la tramitación del procedimiento:

Durante la tramitación del expediente a propuesta de los instructores, la Dirección podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de supuesto acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante legal de los trabajadores, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

#### 6.2.7 Acciones a adoptar tras el cierre del procedimiento:

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días hábiles.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo o cualquier infracción recogida en el régimen disciplinario, los instructores trasladarán esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia, pudiendo trasladar una propuesta en el primer caso.

Si con motivo de la investigación realizada se constata la inexistencia de acoso y que la persona utilizó el protocolo de acoso comunicando hechos falsos o infundados se dará traslado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días hábiles.

En todo caso, los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento de la apertura y resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, salvo la identidad y circunstancias personales de la víctima o de las personas implicadas, cuando esta no haya solicitado su presencia en la denuncia.

### 7. *Medidas a adoptar tras la finalización del Procedimiento en el que se ha constatado el acoso*

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.



8. *Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo (en caso de que no exista comisión de igualdad o comisión de seguimiento del plan de igualdad)*

Se creará una comisión paritaria de atención al acoso en el seno de la empresa, que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

Otras consideraciones:

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.