



FITAG

Industria y
Trabajadores Agrarios



ANEXOS

Convenio Colectivo Industria Cárnica

2015 - 2017

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INDUSTRIAS CÁRNICAS

2015 - 2017

ANEXOS



FITAG

Industria y
Trabajadores Agrarios





FITAG

Industria y
Trabajadores Agrarios



ÍNDICE

ANEXOS DESDE 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2015.....	6
ANEXO 1: PRECIO PUNTO PRIMA	6
ANEXO 2: JORNADA ORDINARIA	6
ANEXO 3: VALOR HORA EXTRAORDINARIA.....	7
ANEXO 4: VACACIONES.....	8
ANEXO 5 TABLA DE SALARIOS DEFINITIVOS PARA 2015	10
ANEXO 6: PLUS DE PENOSIDAD	11
ANEXO 7: PLUS DE NOCTURNIDAD	11
ANEXO 8: ANTIGÜEDAD	11
ANEXO 9: DIETAS.....	11
ANEXO 10: FOMENTO DE EMPLEO	12
ANEXO 11: SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTE	12
ANEXO 12: PLUS SUSTITUTORIO DE PRODUCTIVIDAD	12
ANEXO 13: QUEBRANTO DE MONEDA	13
ANEXO 14: DESCUENTO POR AUSENCIAS AL TRABAJO.....	13
ANEXO 15: COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR A UN MES	13
ANEXO 16: INCREMENTOS SALARIALES.....	14
ANEXO 17	14
ANEXO 18: MEJORAS DE LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.....	15
ANEXO 19	17
DISPOSICIONES ADICIONALES	18
PRIMERA.- COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO.	18
SEGUNDA. ADHESIÓN AL V ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES.	18
TERCERA. COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN.	18
CUARTA.- COMISIÓN PARITARIA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.	19
QUINTA- COMISIÓN PARITARIA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA NO DISCRIMINACIÓN.	19
SEXTA.- COMISIÓN DE ESTUDIO DE PLANES DE PENSIONES.....	19
SÉPTIMA.- COMISIÓN PARITARIA DEL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.	20
OCTAVA.- I OBSERVATORIO SECTORIAL ESTATAL DE INDUSTRIAS CÁRNICAS.	20
DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA	21
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	21
DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.	21
DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA	21
DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.	21
DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.	21
ANEXOS DESDE 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2016.....	22

ANEXO 1: PRECIO PUNTO PRIMA	22
ANEXO 2: JORNADA ORDINARIA	22
ANEXO 3: VALOR HORA EXTRAORDINARIA	23
ANEXO 4: VACACIONES.....	24
ANEXO 5: TABLA DE SALARIOS DEFINITIVOS PARA 2016	26
ANEXO 6: PLUS DE PENOSIDAD	27
ANEXO 7: PLUS DE NOCTURNIDAD	27
ANEXO 8: ANTIGÜEDAD.....	27
ANEXO 9: DIETAS.....	27
ANEXO 10: FOMENTO DE EMPLEO	28
ANEXO 11: SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTE	28
ANEXO 12: PLUS SUSTITUTORIO DE PRODUCTIVIDAD	28
ANEXO 13: QUEBRANTO DE MONEDA.....	29
ANEXO 14: DESCUENTO POR AUSENCIAS AL TRABAJO.....	29
ANEXO 15: COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR A UN MES	29
ANEXO 16: INCREMENTOS SALARIALES.....	30
ANEXO 17.....	30
ANEXO 18: MEJORAS DE LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.....	31
ANEXO 19.....	33
DISPOSICIONES ADICIONALES	34
PRIMERA.- COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO.....	34
SEGUNDA. ADHESIÓN AL V ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES.	34
TERCERA. COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN.....	34
CUARTA.- COMISIÓN PARITARIA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.	35
QUINTA- COMISIÓN PARITARIA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA NO DISCRIMINACIÓN.	35
SEXTA.- COMISIÓN DE ESTUDIO DE PLANES DE PENSIONES.....	35
SÉPTIMA.- COMISIÓN PARITARIA DEL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	36
OCTAVA.- I OBSERVATORIO SECTORIAL ESTATAL DE INDUSTRIAS CÁRNICAS.	36
DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA.....	37
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	37
DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.	37
DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES FIJADAS EN EL PRESENTE	
CONVENIO.	37
DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.	37
DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.	37
ANEXOS DESDE 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2017.....	38
ANEXO 1: PRECIO PUNTO PRIMA	38
ANEXO 2: JORNADA ORDINARIA	38
ANEXO 3: VALOR HORA EXTRAORDINARIA.....	39

ANEXO 4: VACACIONES.....	40
ANEXO 5: TABLA DE SALARIOS DEFINITIVOS PARA 2017	42
ANEXO 6: PLUS DE PENOSIDAD	43
ANEXO 7: PLUS DE NOCTURNIDAD	43
ANEXO 8: ANTIGÜEDAD.....	43
ANEXO 9: DIETAS.....	43
ANEXO 10: FOMENTO DE EMPLEO	44
ANEXO 11: SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTE	44
ANEXO 12: PLUS SUSTITUTORIO DE PRODUCTIVIDAD	44
ANEXO 13: QUEBRANTO DE MONEDA.....	45
ANEXO 14: DESCUENTO POR AUSENCIAS AL TRABAJO.....	45
ANEXO 15: COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR A UN MES	45
ANEXO 16: INCREMENTOS SALARIALES.....	46
ANEXO 17	46
ANEXO 18: MEJORAS DE LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.....	47
ANEXO 19	48
DISPOSICIONES ADICIONALES	50
PRIMERA.- COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO.....	50
SEGUNDA. ADHESIÓN AL V ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES.	50
TERCERA. COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN.....	50
CUARTA.- COMISIÓN PARITARIA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.	51
QUINTA.- COMISIÓN PARITARIA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA NO DISCRIMINACIÓN.	51
SEXTA.- COMISIÓN DE ESTUDIO DE PLANES DE PENSIONES.....	51
SÉPTIMA.- COMISIÓN PARITARIA DEL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	52
OCTAVA.- I OBSERVATORIO SECTORIAL ESTATAL DE INDUSTRIAS CÁRNICAS.	52
DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA.....	53
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	53
DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.....	53
DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA	53
DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.	53
DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.	53
DIRECTORIO	55

ANEXOS DESDE 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2015

Anexo 1: Precio punto prima

1. El precio punto prima de este Convenio queda fijado para todas las categorías como mínimo en 0,116 euros en el sistema Bedaux o su precio equivalente en cualquier otro sistema entre el 01-01-15 y el 31-12-15. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.
2. La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero de 2015 hasta el 31 de Diciembre de 2015.

Anexo 2: Jornada ordinaria

1. La jornada anual de trabajo efectivo, tanto para la jornada continuada como para la jornada partida, será de 1.770 horas.

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

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

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

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

- a) La distribución horaria se reflejará en cada calendario laboral antes del 15 de Febrero de cada año, en cuyo momento éste deberá hacerse público.
- b) La jornada normal de trabajo no podrá superar el tope legalmente establecido de 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo, salvo lo dispuesto en el número 4 de esta norma.

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

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

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

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

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

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

1. La vigencia de este Anexo será hasta el 31 de Diciembre del 2.017.

Anexo 3: Valor hora extraordinaria

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

Recargo = 75 por 100 del módulo.

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

Valor hora extraordinaria = 1,75 x módulo.

Anexo 4: Vacaciones

1. Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales o veintidós laborables.
2. La retribución de las vacaciones se efectuará incluyendo los siguientes conceptos y complementos salariales: salario base, antigüedad consolidada y complemento de vacaciones (bolsa) o promedio de incentivos, calculados todos ellos con las cuantías establecidas en este Convenio Colectivo.
 - a) Para quienes no trabajen en régimen de incentivación y para quienes lo hagan a tarea o destajo o reciban algún tipo de retribución complementaria a la establecida en este Convenio, por cada día de vacaciones percibirán el salario base fijado por el Convenio para su categoría, la antigüedad personal consolidada y 7,504 euros por día natural en concepto de complemento o bolsa de vacaciones. Este complemento o bolsa de vacaciones ascenderá a la cantidad de 10,236 euros si las vacaciones se disfrutan por el módulo de 22 días laborables.
 - b) Para quienes trabajen en régimen de incentivación por cada día de vacaciones percibirán el salario base fijado por el Convenio para su categoría, su antigüedad personal consolidada y el promedio diario de la prima de producción obtenido en el ejercicio anterior¹, con un máximo por

¹ El cálculo del promedio de la prima de producción percibida por el trabajador en el año anterior se efectuará del siguiente modo:

Actividad media/hora – 60 x nº horas trabajadas X.V.P.P. este Convenio

11

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

este concepto de 12,246 euros por día natural de vacaciones o de 16,701 euros por día laborable si se utiliza el módulo de 22 días laborables.

En este caso, el trabajador no podrá percibir una cantidad inferior a los 7,504 euros por día natural o, en su caso, 10,236 euros por día laborable que en concepto de complemento o bolsa de vacaciones se ha establecido en apartado a) anterior, pero tampoco podrá sumar éste y aquél complemento.



Anexo 5 Tabla de salarios definitivos para 2015

ANEXO 5 Tabla de salarios definitivos para 2015 1,00 % S/ Definitivos 2014 (De 1 de enero a 31 de diciembre de 2.015)												
Nivel	Categoría	Salario Anua Euros	Salario Mensual Euros	Base diario Euros	Valor hora Dto (2) Euros	Retrib. Vacs. salario/día (1) Euros	Valor hora extraordinaria Euros	Plus penosidad (Art. 57) Euros/hora			Plus nocturnidad Euros/hora	
								a/b	c			
1	Técnico titulado superior	23.122,260	1.651,590	55,053	13,063	55,053	19,595	0,763	0,20		2,065	
2	Técnico titulado medio	19.852,140	1.418,010	47,267	11,216	47,267	16,824	0,607	0,20		1,773	
3	Jefe Administrativo	17.808,420	1.272,030	42,401	10,061	42,401	15,092	0,550	0,20		1,590	
4	Oficial de primera administrativo	16.511,040	1.179,360	39,312	9,328	39,312	13,992	0,523	0,20		1,474	
5	Oficial de segunda administrativo	15.960,840	1.140,060	38,002	9,017	38,002	13,526	0,507	0,20		1,425	
6	Auxiliar administrativo	14.970,480	1.069,320	35,644	8,458	35,644	12,687	0,507	0,20		1,337	
7	Subalternos	14.462,280	1.033,020	34,434	8,171	34,434	12,256	0,493	0,20		1,291	
8	Encargados	16.540,150		38,918	9,345	38,918	14,045	0,523	0,20		1,460	
9	Conductor mecánico Oficial de primera obrero, Conductor-Repartidor y	15.886,925		37,381	8,976	37,381	13,490	0,507	0,20		1,402	
10	Carretilero	15.646,800		36,816	8,840	36,816	13,286	0,507	0,20		1,381	
11	Oficial de segunda	15.419,425		36,281	8,712	36,281	13,093	0,507	0,20		1,361	
12	Ayudantes	14.963,825		35,209	8,454	35,209	12,706	0,507	0,20		1,320	
13	Peones	14.484,000		34,080	8,183	34,080	12,299	0,493	0,20		1,278	

Esta tabla de salarios se ha elaborado tomando como referencia la definitiva de 2014 añadiéndole un incremento del 1,00 %

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

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

Anexo 6: Plus de penosidad

La cuantía del plus de penosidad será para cada categoría la que se fija en el Anexo 5 y la vigencia es desde el 1 de Enero de 2015 hasta el 31 de Diciembre de 2015, salvo para el importe del plus de penosidad por ruido que se establece para todas las categorías en la cuantía de 0,20 €/hora.

Anexo 7: Plus de nocturnidad

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

$$\text{Plus de nocturnidad} = \frac{\text{Salario base} \times 0,25}{6,666 \text{ h.}}$$

2. La vigencia de este Anexo es será hasta el 31 de Diciembre de 2015.

Anexo 8: Antigüedad

Como quiera que desde el 31 de diciembre de 1999 ningún trabajador devenga nuevos bienios ni quinquenios por razón de antigüedad, al haber concluido el período transitorio, la antigüedad consolidada al 31 de diciembre de 2014 se incrementará desde el 1 de enero de 2015 en un 1,00 %.

Anexo 9: Dietas

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

Comida:	12,685 euros.
Cena:	12,685 euros.
Cama y desayuno:	25,386 euros.

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

2.- Los trabajadores que hayan de desplazarse fuera de España devengarán, como mínimo, en concepto de dieta internacional, 80,981 euros por cada día completo de desplazamiento. Esta cantidad, que no incluye el importe del alojamiento, podrá sustituirse por el sistema de pago de gastos justificados.

3.- La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero de 2015 hasta el 31 de Diciembre de 2015.

Anexo 10: Fomento de empleo

a) Jubilación.

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

b) Contratos de relevo.

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

Anexo 11: Seguro colectivo de accidente

Las empresas, que no tuvieran cubierta las contingencias que se indican, contratarán una póliza colectiva para cubrir las contingencias de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por causa de accidente de trabajo y por importe de 18.000,00 €.

La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero de 2015 hasta el 31 de Diciembre de 2017.

Anexo 12: Plus sustitutorio de productividad

1. Todo trabajador que no realice trabajos sometidos a régimen de incentivo, bien sea tarea, destajo o productividad y que tampoco perciba ningún tipo de gratificación, recibirá un plus por hora de trabajo efectivo de 0,647 euros para 2015. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

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

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

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

5. La vigencia de este Anexo es la del Convenio Colectivo pero en cuanto al valor económico del plus sustitutorio de productividad la vigencia será desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre del 2015.

Anexo 13: Quebranto de moneda

1. El Cajero, el Auxiliar de Caja y el Cobrador percibirán mensualmente, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 18,878 euros para 2015. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

2. La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre de 2015.

Anexo 14: Descuento por ausencias al trabajo

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

2. La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre de 2015.

Anexo 15: Complementos de vencimiento periódico superior a un mes

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

2. Paga extra de Diciembre: Los trabajadores devengarán, en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de Julio y el 31 de Diciembre una paga extraordinaria, que se abonará antes del 22 de Diciembre, de acuerdo con los importes que para cada una de las categorías se establecen en el Anexo

número 5, tabla salarial, más la antigüedad consolidada que corresponda a treinta días.

3. La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre del 2015.

Anexo 16: Incrementos salariales

1.- Los incrementos salariales quedan fijados para los tres años de duración del Convenio: 1% para 2015; 1,5% para 2016; y 1,5% para 2017.

2.- Cláusula de revisión salarial.- Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos.

Anexo 17

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

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

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

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

2.- Concurrencia de convenios.

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

3.- Forma y condiciones de la denuncia.

La parte que se proponga denunciar el Convenio o sus Anexos deberá notificarlo por escrito a la otra u otras, dentro del último mes de vigencia del

Convenio o de cada materia concreta. La parte denunciante determinará las materias objeto de negociación y comunicará la legitimación que ostenta, enviando copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente.

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

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

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

5.- Plazo máximo para la negociación.

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

Anexo 18: Mejoras de las prestaciones de Seguridad Social

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

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

Al vencimiento de las gratificaciones extraordinarias las empresas tendrán en cuenta la circunstancia anterior para abonar las cantidades que realmente

correspondan, sin que la gratificación extraordinaria pueda ser minorada por esta causa de I.T., por lo que se abonará el 100%, salvo en los casos en que el trabajador no lleve un año en la empresa.

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

2.- Complemento asistencial.

En el caso de intervención quirúrgica seguida de hospitalización, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán a los trabajadores que acrediten tal situación la cantidad de 10,129 euros para 2015 por cada día de hospitalización y mientras dure ésta dentro de los límites de la duración de la incapacidad transitoria. Las empresas que tengan cualquier sistema por el que complementen las prestaciones de incapacidad transitoria por causa de enfermedad común o accidente no laboral no abonarán este complemento.

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

La vigencia de este Anexo es desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2015.

Anexo 19

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Cooperativas de trabajo asociado.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo Estatal del Sector de Industrias Cárnicas coinciden en señalar que la utilización de las denominadas “Cooperativas de Trabajo Asociado” no es la solución adecuada para la necesaria estabilidad del empleo en el sector, la formación profesional de los trabajadores, la mejora de la productividad y la competitividad de las empresas.

Por ello, las partes se comprometen a que en el seno de la Comisión Paritaria ayudarán a remover los obstáculos para la no utilización general de estas cooperativas de trabajo asociado, analizando los motivos de su uso y encontrando fórmulas dentro del contenido del convenio para la reducción de su uso.

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

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

Tercera. Comisión Paritaria de Formación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sexta.- Comisión de estudio de planes de pensiones.

La Comisión Paritaria encomendará la realización de los estudios necesarios para que las partes puedan tener un conocimiento pormenorizado de los

distintos tipos de fondos y planes de pensiones, complementarios del sistema público de pensiones.

Séptima.- Comisión Paritaria del Sistema de Clasificación Profesional.

Se establece una comisión paritaria en materia de clasificación profesional compuesta por cuatro miembros de cada parte al objeto de adaptar el actual sistema de clasificación profesional a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en un plazo no superior a un año. Al mismo tiempo, se adaptarán el resto de materias del texto del Convenio Colectivo que tengan relación con el sistema de clasificación profesional que entren en contradicción con el nuevo sistema”.

Octava.- I Observatorio sectorial estatal de Industrias Cárnicas.

Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del I Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas.

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

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

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

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera. La comisión paritaria en un plazo máximo de 6 meses a partir de la firma del convenio colectivo, estudiará la actual redacción del artículo 57. Plus de Penosidad, apartado c). En estos trabajos podrá contarse con asesores externos expertos en la materia. En caso de alcanzar un acuerdo en el plazo establecido, éste se incorporará al texto del Convenio Colectivo.

Disposición Transitoria Segunda. Inaplicación de las condiciones fijadas en el presente convenio.

A los efectos de la inaplicación de las condiciones fijadas en el Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente. No obstante, la Comisión Paritaria en un plazo de dos meses desde la firma del presente Convenio, establecerá una redacción al objeto de establecer plazos y procedimientos.

Disposición Transitoria Tercera.

La conversión de contratos temporales en fijos se efectuará de acuerdo con las disposiciones aplicables en cada momento y según lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo Estatal.

Disposición Transitoria Cuarta.

La categoría de Carretillero se incluirá en el Nivel salarial 10 sólo a partir de las tablas salariales provisionales de 2013 establecidas en el Anexo 5.

ANEXOS DESDE 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2016

Anexo 1: Precio punto prima

1. El precio punto prima de este Convenio queda fijado para todas las categorías como mínimo en 0,118 euros en el sistema Bedaux o su precio equivalente en cualquier otro sistema entre el 01-01-16 y el 31-12-16. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.
2. La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero de 2016 hasta el 31 de Diciembre de 2016.

Anexo 2: Jornada ordinaria

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

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

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

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

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

- a) La distribución horaria se reflejará en cada calendario laboral antes del 15 de Febrero de cada año, en cuyo momento éste deberá hacerse público.
- b) La jornada normal de trabajo no podrá superar el tope legalmente establecido de 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo, salvo lo dispuesto en el número 4 de esta norma.

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

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

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

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

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

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

5. La vigencia de este Anexo será hasta el 31 de Diciembre del 2.017.

Anexo 3: Valor hora extraordinaria

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

Recargo = 75 por 100 del módulo.

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

Valor hora extraordinaria = 1,75 x módulo.

Anexo 4: Vacaciones

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

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

a) Para quienes no trabajen en régimen de incentivación y para quienes lo hagan a tarea o destajo o reciban algún tipo de retribución complementaria a la establecida en este Convenio, por cada día de vacaciones percibirán el salario base fijado por el Convenio para su categoría, la antigüedad personal consolidada y 7,617 euros por día natural en concepto de complemento o bolsa de vacaciones. Este complemento o bolsa de vacaciones ascenderá a la cantidad de 10,390 euros si las vacaciones se disfrutan por el módulo de 22 días laborables.

b) Para quienes trabajen en régimen de incentivación por cada día de vacaciones percibirán el salario base fijado por el Convenio para su categoría, su antigüedad personal consolidada y el promedio diario de la prima de producción obtenido en el ejercicio anterior², con un máximo por este

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

Actividad media/hora – 60 x nº horas trabajadas X.V.P.P. este Convenio

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

concepto de 12,430 euros por día natural de vacaciones o de 16,952 euros por día laborable si se utiliza el módulo de 22 días laborables.

En este caso, el trabajador no podrá percibir una cantidad inferior a los 7,617 euros por día natural o, en su caso, 10,390 euros por día laborable que en concepto de complemento o bolsa de vacaciones se ha establecido en apartado a) anterior, pero tampoco podrá sumar éste y aquél complemento.



ANEXO 5: Tabla de salarios definitivos para 2016

ANEXO 5: Tabla de salarios definitivos para 2016 1,50 % s/ Definitivas 2015 (De 1 de enero a 31 de diciembre de 2.016)										
Nivel	Categoría	Salario Anual Euros	Salario Mensual Euros	Base diario Euros	Valor hora (2) Euros	Retrib. Vacs. salario/día (1) Euros	Valor hora extraordinaria Euros	Plus penosidad (Art. 57) Euros/hora		Plus nocturnidad Euros/hora
								a/b	c	
1	Técnico titulado superior	23.469,180	1.676,370	55,879	13,259	55,879	19,889	0,774	0,15	2,096
2	Técnico titulado medio	20.149,920	1.439,280	47,976	11,384	47,976	17,076	0,616	0,15	1,799
3	Jefe Administrativo	18.075,540	1.291,110	43,037	10,212	43,037	15,318	0,558	0,15	1,614
4	Oficial de primera administrativo	16.758,840	1.197,060	39,902	9,468	39,902	14,202	0,531	0,15	1,496
5	Oficial de segunda administrativo	16.200,240	1.157,160	38,572	9,153	38,572	13,729	0,515	0,15	1,447
6	Auxiliar administrativo	15.195,180	1.085,370	36,179	8,585	36,179	12,877	0,515	0,15	1,357
7	Subalternos	14.679,420	1.048,530	34,951	8,293	34,951	12,440	0,500	0,15	1,311
8	Encargados	16.827,852		39,502	9,507	39,502	14,255	0,531	0,15	1,481
9	Conductor mecánico	16.163,292		37,942	9,132	37,942	13,692	0,515	0,15	1,423
10	Oficial de primera obrero,									
	Conductor-Repartidor y Carretilero	15.918,768		37,368	8,994	37,368	13,485	0,515	0,15	1,401
11	Oficial de segunda	15.687,450		36,825	8,863	36,825	13,289	0,515	0,15	1,381
12	Ayudantes	15.223,962		35,737	8,601	35,737	12,897	0,515	0,15	1,340
13	Peones	14.735,766		34,591	8,325	34,591	12,483	0,500	0,15	1,297

Esta tabla de salarios se ha elaborado tomando como referencia la definitiva de 2015 añadiéndole un incremento del 1,50 %

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

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

Anexo 6: Plus de penosidad

La cuantía del plus de penosidad será para cada categoría la que se fija en el Anexo 5 y la vigencia es desde el 1 de Enero de 2016 hasta el 31 de Diciembre de 2016, salvo para el importe del plus de penosidad por ruido que se establece para todas las categorías en la cuantía de 0,15 €/hora.

Anexo 7: Plus de nocturnidad

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

$$\text{Plus de nocturnidad} = \frac{\text{Salario base} \times 0,25}{6,666 \text{ h.}}$$

2. La vigencia de este Anexo es será hasta el 31 de Diciembre de 2016.

Anexo 8: Antigüedad

Como quiera que desde el 31 de diciembre de 1999 ningún trabajador devenga nuevos bienios ni quinquenios por razón de antigüedad, al haber concluido el período transitorio, la antigüedad consolidada al 31 de diciembre de 2015 se incrementará desde el 1 de enero de 2016 en un 1,50 %.

Anexo 9: Dietas

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

Comida:	12,875 euros.
Cena:	12,875 euros.
Cama y desayuno:	25,767 euros.

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

2.- Los trabajadores que hayan de desplazarse fuera de España devengarán, como mínimo, en concepto de dieta internacional, 82,196 euros por cada día completo de desplazamiento. Esta cantidad, que no incluye el importe del alojamiento, podrá sustituirse por el sistema de pago de gastos justificados.

3.- La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero de 2016 hasta el 31 de Diciembre de 2016.

Anexo 10: Fomento de empleo

a) Jubilación.

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

b) Contratos de relevo.

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

Anexo 11: Seguro colectivo de accidente

Las empresas, que no tuvieran cubierta las contingencias que se indican, contratarán una póliza colectiva para cubrir las contingencias de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por causa de accidente de trabajo y por importe de 18.000,00 €.

La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero de 2015 hasta el 31 de Diciembre de 2017.

Anexo 12: Plus sustitutorio de productividad

1. Todo trabajador que no realice trabajos sometidos a régimen de incentivo, bien sea tarea, destajo o productividad y que tampoco perciba ningún tipo de gratificación, recibirá un plus por hora de trabajo efectivo de 0,657 euros para 2016. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

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

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

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

5. La vigencia de este Anexo es la del Convenio Colectivo pero en cuanto al valor económico del plus sustitutorio de productividad la vigencia será desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre del 2016.

Anexo 13: Quebranto de moneda

1. El Cajero, el Auxiliar de Caja y el Cobrador percibirán mensualmente, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 19,161 euros para 2016. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

2. La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre de 2016.

Anexo 14: Descuento por ausencias al trabajo

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

2. La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre de 2016.

Anexo 15: Complementos de vencimiento periódico superior a un mes

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

2. Paga extra de Diciembre: Los trabajadores devengarán, en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de Julio y el 31 de Diciembre una paga extraordinaria, que se abonará antes del 22 de Diciembre, de acuerdo con los importes que para cada una de las categorías se establecen en el Anexo

número 5, tabla salarial, más la antigüedad consolidada que corresponda a treinta días.

3. La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre del 2016.

Anexo 16: Incrementos salariales

1.- Los incrementos salariales quedan fijados para los tres años de duración del Convenio: 1% para 2015; 1,5% para 2016; y 1,5% para 2017.

2.- Cláusula de revisión salarial.- Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos.

Anexo 17

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

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

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

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

2.- Concurrencia de convenios.

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

3.- Forma y condiciones de la denuncia.

La parte que se proponga denunciar el Convenio o sus Anexos deberá notificarlo por escrito a la otra u otras, dentro del último mes de vigencia del

Convenio o de cada materia concreta. La parte denunciante determinará las materias objeto de negociación y comunicará la legitimación que ostenta, enviando copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente.

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

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

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

5.- Plazo máximo para la negociación.

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

Anexo 18: Mejoras de las prestaciones de Seguridad Social

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

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

Al vencimiento de las gratificaciones extraordinarias las empresas tendrán en cuenta la circunstancia anterior para abonar las cantidades que realmente

correspondan, sin que la gratificación extraordinaria pueda ser minorada por esta causa de I.T., por lo que se abonará el 100%, salvo en los casos en que el trabajador no lleve un año en la empresa.

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

2.- Complemento asistencial.

En el caso de intervención quirúrgica seguida de hospitalización, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán a los trabajadores que acrediten tal situación la cantidad de 10,281 euros para 2016 por cada día de hospitalización y mientras dure ésta dentro de los límites de la duración de la incapacidad transitoria. Las empresas que tengan cualquier sistema por el que complementen las prestaciones de incapacidad transitoria por causa de enfermedad común o accidente no laboral no abonarán este complemento.

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

La vigencia de este Anexo es desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2016.

Anexo 19

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Cooperativas de trabajo asociado.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo Estatal del Sector de Industrias Cárnicas coinciden en señalar que la utilización de las denominadas “Cooperativas de Trabajo Asociado” no es la solución adecuada para la necesaria estabilidad del empleo en el sector, la formación profesional de los trabajadores, la mejora de la productividad y la competitividad de las empresas.

Por ello, las partes se comprometen a que en el seno de la Comisión Paritaria ayudarán a remover los obstáculos para la no utilización general de estas cooperativas de trabajo asociado, analizando los motivos de su uso y encontrando fórmulas dentro del contenido del convenio para la reducción de su uso.

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

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

Tercera. Comisión Paritaria de Formación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sexta.- Comisión de estudio de planes de pensiones.

La Comisión Paritaria encomendará la realización de los estudios necesarios para que las partes puedan tener un conocimiento pormenorizado de los

distintos tipos de fondos y planes de pensiones, complementarios del sistema público de pensiones.

Séptima.- Comisión Paritaria del Sistema de Clasificación Profesional.

Se establece una comisión paritaria en materia de clasificación profesional compuesta por cuatro miembros de cada parte al objeto de adaptar el actual sistema de clasificación profesional a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en un plazo no superior a un año. Al mismo tiempo, se adaptarán el resto de materias del texto del Convenio Colectivo que tengan relación con el sistema de clasificación profesional que entren en contradicción con el nuevo sistema”.

Octava.- I Observatorio sectorial estatal de Industrias Cárnicas.

Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del I Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas.

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

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

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

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera. La comisión paritaria en un plazo máximo de 6 meses a partir de la firma del convenio colectivo, estudiará la actual redacción del artículo 57. Plus de Penosidad, apartado c). En estos trabajos podrá contarse con asesores externos expertos en la materia. En caso de alcanzar un acuerdo en el plazo establecido, éste se incorporará al texto del Convenio Colectivo.

Disposición Transitoria Segunda. Inaplicación de las condiciones fijadas en el presente convenio.

A los efectos de la inaplicación de las condiciones fijadas en el Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente. No obstante, la Comisión Paritaria en un plazo de dos meses desde la firma del presente Convenio, establecerá una redacción al objeto de establecer plazos y procedimientos.

Disposición Transitoria Tercera.

La conversión de contratos temporales en fijos se efectuará de acuerdo con las disposiciones aplicables en cada momento y según lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo Estatal.

Disposición Transitoria Cuarta.

La categoría de Carretillero se incluirá en el Nivel salarial 10 sólo a partir de las tablas salariales provisionales de 2013 establecidas en el Anexo 5.

ANEXOS DESDE 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2017

Anexo 1: Precio punto prima

1. El precio punto prima de este Convenio queda fijado para todas las categorías como mínimo en 0,120 euros en el sistema Bedaux o su precio equivalente en cualquier otro sistema entre el 01-01-17 y el 31-12-17. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.
2. La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero de 2017 hasta el 31 de Diciembre de 2017.

Anexo 2: Jornada ordinaria

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

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

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

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

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

- a) La distribución horaria se reflejará en cada calendario laboral antes del 15 de Febrero de cada año, en cuyo momento éste deberá hacerse público.
- b) La jornada normal de trabajo no podrá superar el tope legalmente establecido de 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo, salvo lo dispuesto en el número 4 de esta norma.

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

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

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

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

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

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

11. La vigencia de este Anexo será hasta el 31 de Diciembre del 2.017.

Anexo 3: Valor hora extraordinaria

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

Recargo = 75 por 100 del módulo.

Módulo = Salario base x 365 días

Horas efectivas de trabajo

Valor hora extraordinaria = 1,75 x módulo.

Anexo 4: Vacaciones

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

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

a) Para quienes no trabajen en régimen de incentivación y para quienes lo hagan a tarea o destajo o reciban algún tipo de retribución complementaria a la establecida en este Convenio, por cada día de vacaciones percibirán el salario base fijado por el Convenio para su categoría, la antigüedad personal consolidada y 7,731 euros por día natural en concepto de complemento o bolsa de vacaciones. Este complemento o bolsa de vacaciones ascenderá a la cantidad de 10,546 euros si las vacaciones se disfrutan por el módulo de 22 días laborables.

b) Para quienes trabajen en régimen de incentivación por cada día de vacaciones percibirán el salario base fijado por el Convenio para su categoría, su antigüedad personal consolidada y el promedio diario de la prima de producción obtenido en el ejercicio anterior³, con un máximo por este concepto de 12,616 euros por día natural de vacaciones o de 17,206 euros por día laborable si se utiliza el módulo de 22 días laborables.

En este caso, el trabajador no podrá percibir una cantidad inferior a los 7,731 euros por día natural o, en su caso, 10,546 euros por día laborable que en

³ El cálculo del promedio de la prima de producción percibida por el trabajador en el año anterior se efectuará del siguiente modo:

Actividad media/hora – 60 x nº horas trabajadas X.V.P.P. este Convenio

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

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



ANEXO 5: Tabla de salarios definitivos para 2017

ANEXO 5: Tabla de salarios definitivos para 2017 1,50 % S/ Definitivos 2016 (De 1 de enero a 31 de diciembre de 2.017)										
Nivel	Categoría	Salario Anual Euros	Salario Mensual Euros	Base diario Euros	Valor hora Dto (2) Euros	Retrib. Vacs. salario/día (1) Euros	Valor hora extraordinaria Euros	Plus penosidad (Art. 57) Euros/hora		Plus nocturnidad Euros/hora
								a/b	c	
1	Técnico titulado superior	23.821,140	1.701,510	56,717	13,458	56,717	20,187	0,786	0,10	2,127
2	Técnico titulado medio	20.452,320	1.460,880	48,696	11,555	48,696	17,332	0,625	0,10	1,826
3	Jefe Administrativo	18.346,860	1.310,490	43,683	10,365	43,683	15,548	0,566	0,10	1,638
4	Oficial de primera administrativo	17.010,420	1.215,030	40,501	9,610	40,501	14,416	0,539	0,10	1,519
5	Oficial de segunda administrativo	16.443,420	1.174,530	39,151	9,290	39,151	13,935	0,523	0,10	1,468
6	Auxiliar administrativo	15.423,240	1.101,660	36,722	8,714	36,722	13,071	0,523	0,10	1,377
7	Subalternos	14.899,500	1.064,250	35,475	8,418	35,475	12,627	0,508	0,10	1,330
8	Encargados	17.040,375		40,095	9,627	40,095	14,469	0,539	0,10	1,504
9	Conductor mecánico	16.367,175		38,511	9,247	38,511	13,898	0,523	0,10	1,444
10	Oficial de primera obrero,									
	Conductor-Repartidor y Carretilero	16.119,825		37,929	9,107	37,929	13,688	0,523	0,10	1,422
11	Oficial de segunda	15.885,225		37,377	8,975	37,377	13,488	0,523	0,10	1,402
12	Ayudantes	15.416,025		36,273	8,710	36,273	13,090	0,523	0,10	1,360
13	Peones	14.921,750		35,110	8,430	35,110	12,670	0,508	0,10	1,317

Esta tabla de salarios se ha elaborado tomando como referencia la definitiva de 2016 añadiéndole un incremento del 1,50 %

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

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

Anexo 6: Plus de penosidad

La cuantía del plus de penosidad será para cada categoría la que se fija en el Anexo 5 y la vigencia es desde el 1 de Enero de 2017 hasta el 31 de Diciembre de 2017, salvo para el importe del plus de penosidad por ruido que se establece para todas las categorías en la cuantía de 0,10 €/hora.

Anexo 7: Plus de nocturnidad

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

$$\text{Plus de nocturnidad} = \frac{\text{Salario base} \times 0,25}{6,666 \text{ h.}}$$

2. La vigencia de este Anexo es será hasta el 31 de Diciembre de 2017.

Anexo 8: Antigüedad

Como quiera que desde el 31 de diciembre de 1999 ningún trabajador devenga nuevos bienios ni quinquenios por razón de antigüedad, al haber concluido el período transitorio, la antigüedad consolidada al 31 de diciembre de 2016 se incrementará desde el 1 de enero de 2017 en un 1,50 %.

Anexo 9: Dietas

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

Comida:	13,068 euros.
Cena:	13,068 euros.
Cama y desayuno:	26,154 euros.

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

2.- Los trabajadores que hayan de desplazarse fuera de España devengarán, como mínimo, en concepto de dieta internacional, 83,428 euros por cada día completo de desplazamiento. Esta cantidad, que no incluye el importe del alojamiento, podrá sustituirse por el sistema de pago de gastos justificados.

3.- La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero de 2017 hasta el 31 de Diciembre de 2017.

Anexo 10: Fomento de empleo

a) Jubilación.

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

b) Contratos de relevo.

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

Anexo 11: Seguro colectivo de accidente

Las empresas, que no tuvieran cubierta las contingencias que se indican, contratarán una póliza colectiva para cubrir las contingencias de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por causa de accidente de trabajo y por importe de 18.000,00 €.

La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero de 2015 hasta el 31 de Diciembre de 2017.

Anexo 12: Plus sustitutorio de productividad

1. Todo trabajador que no realice trabajos sometidos a régimen de incentivo, bien sea tarea, destajo o productividad y que tampoco perciba ningún tipo de gratificación, recibirá un plus por hora de trabajo efectivo de 0,667 euros para 2017. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

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

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

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

5. La vigencia de este Anexo es la del Convenio Colectivo pero en cuanto al valor económico del plus sustitutorio de productividad la vigencia será desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre del 2017.

Anexo 13: Quebranto de moneda

1. El Cajero, el Auxiliar de Caja y el Cobrador percibirán mensualmente, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 19,448 euros para 2017. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

2. La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre de 2017.

Anexo 14: Descuento por ausencias al trabajo

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

2. La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre de 2017.

Anexo 15: Complementos de vencimiento periódico superior a un mes

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

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

3. La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre del 2017.

Anexo 16: Incrementos salariales

1.- Los incrementos salariales quedan fijados para los tres años de duración del Convenio: 1% para 2015; 1,5% para 2016; y 1,5% para 2017.

2.- Cláusula de revisión salarial.- Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos.

Anexo 17

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

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

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

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

2.- Concurrencia de convenios.

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

3.- Forma y condiciones de la denuncia.

La parte que se proponga denunciar el Convenio o sus Anexos deberá notificarlo por escrito a la otra u otras, dentro del último mes de vigencia del Convenio o de cada materia concreta. La parte denunciante determinará las

materias objeto de negociación y comunicará la legitimación que ostenta, enviando copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente.

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

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

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

5.- Plazo máximo para la negociación.

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

Anexo 18: Mejoras de las prestaciones de Seguridad Social

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

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

Al vencimiento de las gratificaciones extraordinarias las empresas tendrán en cuenta la circunstancia anterior para abonar las cantidades que realmente correspondan, sin que la gratificación extraordinaria pueda ser minorada por

esta causa de I.T., por lo que se abonará el 100%, salvo en los casos en que el trabajador no lleve un año en la empresa.

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

2.- Complemento asistencial.

En el caso de intervención quirúrgica seguida de hospitalización, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán a los trabajadores que acrediten tal situación la cantidad de 10,435 euros para 2017 por cada día de hospitalización y mientras dure ésta dentro de los límites de la duración de la incapacidad transitoria. Las empresas que tengan cualquier sistema por el que complementen las prestaciones de incapacidad transitoria por causa de enfermedad común o accidente no laboral no abonarán este complemento.

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

La vigencia de este Anexo es desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2017.

Anexo 19

	Contratos en prácticas	Contratos formación
A.- Personal Técnico		
Técnico con título Superior	SÍ	NO
Técnico con título no superior	SÍ	NO
Técnico no titulado	NO	SÍ
Personal de Secciones Técnicas	NO	SÍ

B.- Personal Administrativo

Jefe de 1ª	SÍ	SÍ
Jefe de 2ª	SÍ	SÍ
Oficial de 1ª	SÍ	SÍ
Oficial de 2ª	SÍ	SÍ
Auxiliar	NO	SÍ
Viajante, Vendedor, Comprador	NO	SÍ
Telefonista	NO	SÍ
Analista	SÍ	SÍ
Programador	SÍ	SÍ
Operador	NO	SÍ
Perforador-grabador	NO	SÍ

C.- Personal Obrero

Maestro o Encargado	SÍ	SÍ
Oficial de 1ª	NO	SÍ
Oficial de 2ª	NO	SÍ
Ayudante	NO	SÍ
Conductor – Mecánico	NO	SÍ
Conductor – Repartidor	NO	SÍ
Peón	NO	NO

D.- Personal Subalterno

Almacenero	NO	SÍ
Vigilante Jurado Industria y Comercio	NO	NO
Guarda o Portero	NO	NO
Personal de Limpieza	NO	NO

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Cooperativas de trabajo asociado.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo Estatal del Sector de Industrias Cárnicas coinciden en señalar que la utilización de las denominadas “Cooperativas de Trabajo Asociado” no es la solución adecuada para la necesaria estabilidad del empleo en el sector, la formación profesional de los trabajadores, la mejora de la productividad y la competitividad de las empresas.

Por ello, las partes se comprometen a que en el seno de la Comisión Paritaria ayudarán a remover los obstáculos para la no utilización general de estas cooperativas de trabajo asociado, analizando los motivos de su uso y encontrando fórmulas dentro del contenido del convenio para la reducción de su uso.

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

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

Tercera. Comisión Paritaria de Formación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sexta.- Comisión de estudio de planes de pensiones.

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

Séptima.- Comisión Paritaria del Sistema de Clasificación Profesional.

Se establece una comisión paritaria en materia de clasificación profesional compuesta por cuatro miembros de cada parte al objeto de adaptar el actual sistema de clasificación profesional a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en un plazo no superior a un año. Al mismo tiempo, se adaptarán el resto de materias del texto del Convenio Colectivo que tengan relación con el sistema de clasificación profesional que entren en contradicción con el nuevo sistema”.

Octava.- I Observatorio sectorial estatal de Industrias Cárnicas.

Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del I Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas.

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

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

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

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera. La comisión paritaria en un plazo máximo de 6 meses a partir de la firma del convenio colectivo, estudiará la actual redacción del artículo 57. Plus de Penosidad, apartado c). En estos trabajos podrá contarse con asesores externos expertos en la materia. En caso de alcanzar un acuerdo en el plazo establecido, éste se incorporará al texto del Convenio Colectivo.

Disposición Transitoria Segunda. Inaplicación de las condiciones fijadas en el presente convenio.

A los efectos de la inaplicación de las condiciones fijadas en el Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente. No obstante, la Comisión Paritaria en un plazo de dos meses desde la firma del presente Convenio, establecerá una redacción al objeto de establecer plazos y procedimientos.

Disposición Transitoria Tercera.

La conversión de contratos temporales en fijos se efectuará de acuerdo con las disposiciones aplicables en cada momento y según lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo Estatal.

Disposición Transitoria Cuarta.

La categoría de Carretillero se incluirá en el Nivel salarial 10 sólo a partir de las tablas salariales provisionales de 2013 establecidas en el Anexo 5.



FITAG

Industria y
Trabajadores Agrarios



DIRECTORIO

FEDERACIÓN ESTATAL

Avda. de América, 25 – 2º. 28002 Madrid. Tfno.: 915 897 539. Fax: 915 897 272

FITAG - UGT Andalucía

C/ Antonio Salado, 12. 41002 Sevilla. Tfno. 954 915 076 / 954 506 349. Fax. 954 506 350

FITAG - UGT Aragón.

C/ Costa, 1. 50001 Zaragoza. Tfno. 976 700 120. Fax. 976 700 121

SOMA-FITAG-UGT.

Plza. de la Salve, 14-2º. 33900 Sama de Langreo (Asturias). Tfno. 985 682 833

Fax. 985 690 476.

Plza. General Ordoñez, 1 - 5ª planta. 33005 – Oviedo. Tfno: 985 273 552 Fax: 985 257 564

FITAG - UGT Baleares.

C/ Font i Monteros, 8 – 2º. 07003 Palma de Mallorca. Tlf. 971 755 026. Fax. 971 752 928

FITAG - UGT Canarias.

C/ Méndez Núñez, 84 – 4º. 38001 Santa Cruz de Tenerife. Tfno.: 922 271 018

Fax: 922 247 925

C/ 1º de Mayo, 21. 35002 Las Palmas de G.C. Tfno. 928 367 385/928 361 704 Fax. 928 380 118 / 928 364 330

FITAG - UGT Cantabria.

C/ Rualasal, 8. 39001 Santander. Tfno. 942 310 789. Fax. 942 364 768

FITAG Castilla La Mancha.

C/ Juan Bravo, 6-2º. 13500 Puertollano (Ciudad Real). Tfno. 926 441796/968 Fax. 926 413969

C/ Alarcos, 24. 13002 - Ciudad Real. Tlf.: 926 210 668. Fax: 926.240 758

FITAG - UGT Castilla y León.

C/ Gamazo, 13 – 3º. 47004 Valladolid. Tfno.: 983 929 871. Fax: 983 329 016

Gran Vía de San Marcos, 31-1º. 24001 León Tf. 987 270 686/688/689 Fax. 987 229 958

FITAG - UGT Catalunya.

Rambla del Raval, 29-35. 08001 Barcelona. Tfno. 933 019 700 / 933 046 812

Fax. 933 014 223/ 933 046 831.

FITAG - UGT Euskadi.

C/ Colón de Larreategui, 46 bis. 48011 Bilbao. Tfno. 944 255 633 / 629 Fax. 944255632

FITAG - UGT Extremadura.

C Marquesa de Pinares, 36. 06800 Mérida. Tfno.: 924 301 422. Fax: 924 301 460

C/ Obispo Segura Sáez, 8. 10001 Cáceres. Tfno. 927 222 389. Fax. 927 240 496

FITAG - UGT Galicia.

C/ Fernández Latorre, 27-1º. 15006 A Coruña. Tfno. 981 248 190. Fax. 981 169 306

C/ Miguel Ferro Caaveiro, 12. 15707 Santiago de Compostela. Tfno.: 981 558 040

Fax: 981 574 395.

FITAG - UGT La Rioja.

C/ Milicias, 1 bis. 26003 Logroño. Tfno. 941 275 851 / 240 022 Fax. 941 255 860

FITAG - UGT Madrid.

Avda. América, 25 -6º. 28002 Madrid. Tfno. 91 589 73 68/72 10. Fax. 91 589 75 82/72 15

FITAG - UGT Murcia.

C/ Sta. Teresa, 10 – 5º. 3005 Murcia. Tfno.: 968 283 181 / 968 282 903. Fax: 968 283 182

FITAG - UGT Navarra.

Avenida Zaragoza, 12. 31003 Pamplona. Tfno. 948 291 179. Fax. 948 242 828

FITAG - UGT País Valencià.

C/ Arquitecto Mora, 7. 46010 Valencia. Tfno.: 96 388 40 50. Fax. 96 388 40 28



FITAG

Industria y
Trabajadores Agrarios



Unión General de Trabajadores

ÚNETE

Elecciones Sindicales

LUCHA
por lo TUYO

Federación de Industria y de los Trabajadores Agrarios de UGT

Avda. de América, 25 - 2º. 28002 Madrid