

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 1 *RESOLUCIÓN de 9 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Grupo de Empresas Carpisa Foods (Código 28102593012019).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Grupo de Empresas Carpisa Foods, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 28 de junio de 2019, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid y con el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 9 de octubre de 2019.—La Directora General de Trabajo, María de Mingo Corral.

**I CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS****CARPISA FOODS****INTRODUCCIÓN**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, que fue suscrito, con fecha 28 de junio de 2019, de una parte, por los designados por la Dirección de dicho grupo de empresas, en representación de las mismas, y de otra, por los sindicatos mayoritarios UGT y CC.OO. en representación del colectivo laboral afectado, son plenamente conscientes de que los acuerdos que a continuación se especifican, contienen una serie de compromisos mutuos, que a la vez que garantizan el necesario nivel de participación de la Representación de los trabajadores, deben aportar una mayor solidez al futuro de las Empresas afectadas y del Grupo Carpisa Foods S.L. y, por tanto, a su capacidad para mantener y crear empleo.

En el marco de la presente negociación colectiva, las partes se han enfrentado a un doble reto:

- a) Modernizar las bases de la organización del tiempo de trabajo para adaptar el marco laboral de las empresas afectadas a la realidad actual del entorno cambiante. El objetivo de dicha modernización es dar respuesta a las necesidades de flexibilidad de nuestra actividad productiva y de dinamismo en la actividad comercial, al objeto de conseguir ser una empresa más competitiva, teniendo en cuenta que gran parte de las empresas del sector cárnico ya han realizado dicha modernización.
- b) La transición hacia una estructura salarial moderna, adaptada a la concreta realidad de nuestra organización, con respeto y reconocimiento a los trabajadores con cuyo esfuerzo hemos llegado hasta aquí, pero con la incorporación de una retribución variable objetiva y moderna que nos permita mirar el futuro con esperanza y que haga participe a la plantilla de los éxitos de las empresas afectadas.

Sin lugar a dudas la consecución del anterior doble reto permitirá mantener, e incluso aumentar en el futuro, el nivel de inversiones que desde la propiedad de la empresa se ha venido acometiendo durante los últimos años, fortaleciendo la posición competitiva de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo y en consecuencia garantizando y progresivamente aumentando, desde el presente acuerdo, el empleo de calidad sostenible en el tiempo.

Asimismo, las partes señalan que suscriben el presente Convenio con sujeción a las reglas de la buena fe, reconociéndose la legitimación suficiente, tanto como interlocutores válidos para suscribirlo, como por la representación que ostentan en todos los ámbitos a los que afecta el Convenio.

**CAPÍTULO I***Ámbitos y disposiciones generales***Artículo 1. Objeto y ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones entre Carpisa Foods SL, Deshuesadores Cárnicos Centrales SL y Kebab Meat SL, (en adelante "las Compañías") y su personal, respondiendo a la expresión del acuerdo libremente adoptado por las partes, en virtud de su autonomía colectiva, dentro del marco de las disposiciones legales reguladoras de esta materia y con los ámbitos que se especifican en los artículos siguientes.

**Artículo 2. Ámbito territorial.**

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los Centros de Trabajo de las Empresas mencionadas en el artículo 1 situados en la Comunidad de Madrid.

**Artículo 3. Ámbito personal.**

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores de los Centros de Trabajo incluidos en el ámbito territorial, excepto Consejeros y personal de Alta Dirección.

El personal perteneciente al colectivo de Técnicos y Directivos no estará afectado, en ningún caso, por los efectos económicos de este Convenio. No obstante, aquellos trabajadores miembros de dicha nómina que deseen acogerse al presente Convenio Colectivo a todos los efectos, incluidos los económicos, podrán hacerlo mediante solicitud dirigida a la Dirección de la Empresa. Dicha solicitud implicará la aceptación por parte del interesado de que su remuneración se ajuste en sus conceptos a la estructura salarial que para el personal de Convenio exista en el Centro de Trabajo donde presta sus servicios, sin que ello suponga ninguna variación en su remuneración por jornada ordinaria en su conjunto y cómputo anual. Igualmente, dicha solicitud significará la renuncia a

todos los derechos y prerrogativas que en cada momento pueda determinar la pertenencia a la nómina de técnicos y directivos.

**Artículo 4. Ámbito temporal.**

El presente Convenio Colectivo tendrá efectos desde 1 de enero de 2019 cualquiera que sea la fecha de su firma, salvo que en el articulado o en sus anexos se especifique una fecha distinta para una materia concreta, y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2021.

La denuncia del presente Convenio colectivo podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

De no mediar denuncia, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1 de enero de 2022. En definitiva el presente Convenio Colectivo se mantendrá en vigor hasta la firma de uno nuevo que lo sustituya.

**Artículo 5.- Compensación y absorción.**

Las condiciones que se pactan en el presente convenio sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en la empresa por cualquier pacto, causa u origen.

Asimismo, las disposiciones legales futuras que pudieran suponer un cambio económico en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados en el presente convenio, o supusieran la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual superen a los establecidos en este convenio, debiéndose entender en caso contrario absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo.

De cualquier manera se respetarán a título individual las condiciones personales que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fuesen más beneficiosas que las que se establecen en este convenio.

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

Las condiciones pactadas, ya sean económicas o de otra índole, forman un todo orgánico e indivisible y han sido aceptadas ponderándose globalmente, de tal manera que la validez del Convenio, quedará condicionada a su mantenimiento en los términos pactados.

En el supuesto de que la autoridad judicial, laboral o administrativa, en el ejercicio de sus facultades, declare la nulidad o no aprobara alguna de las estipulaciones del Convenio, éste quedará nulo en su totalidad, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo. No obstante lo anterior, el contenido no anulado se mantendrá vigente hasta la firma de un nuevo convenio.

**Artículo 7. Derecho Supletorio.**

En aquellas materias no reguladas en el presente convenio se estará expresamente a lo dispuesto en el convenio colectivo estatal del sector de Industrias Cárnicas y demás legislación laboral vigente que fuere de aplicación.

**Artículo 8.- Comisión Paritaria del Convenio**

Al objeto de velar por la correcta aplicación y cumplimiento del contenido del presente convenio, se crea una Comisión Mixta paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el mismo.

La comisión mixta estará formada por al menos tres miembros de la representación de los trabajadores que haya en cada momento, y al menos tres miembros de la representación de la Compañía. Para que exista acuerdo se requerirá el voto acorde de la mayoría de las representaciones. De las reuniones celebradas por la comisión se levantará acta en las que figurarán las decisiones tomadas, debiéndose ser firmadas dichas actas por la totalidad de los miembros asistentes. La Comisión estará domiciliada en la sede de "Carpisa Foods SL" sita en Griñón (Madrid), calle Noruega número 3, donde se custodiará el libro de actas de la misma.

La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente. Asimismo, elegirá a un secretario externo a la comisión. De no haber acuerdo en la elección del Presidente, el cargo se designará durante la primera mitad de la vigencia del Convenio a elección de la parte empresarial y durante la segunda mitad de dicha vigencia a elección de la parte social. La comisión se reunirá cuando lo solicite un miembro de la misma.

**Artículo 9.- Solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales**

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventaran de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su reglamento, al que las partes firmantes del presente Convenio acuerdan expresamente adherirse para la solución de los conflictos que pudieran derivarse.

**Artículo 10.- Igualdad de género.**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, en su firme compromiso de velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha utilizado en la redacción del texto, de manera preferente, ambos géneros masculino y femenino. No obstante ello con el fin de una mayor simplicidad en la redacción del Convenio en ocasiones se ha utilizado el masculino o el femenino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, lo que no obsta a que los firmantes defienden el lenguaje de género y en ningún caso podrá ser considerado ello como discriminación por razón de sexo.

## CAPÍTULO II

*Organización del trabajo***Artículo 11.- Responsabilidad en la organización del trabajo**

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

La Dirección de la Empresa podrá establecer los sistemas de organización que considere conveniente, encaminados a buscar la mayor eficacia y competitividad empresarial, con especial atención a la calidad de sus productos y prestación de un servicio puntual adaptado a las necesidades de sus clientes. Los sistemas de trabajo podrán modificarse oportunamente, al objeto de introducir mejoras en los métodos y procedimientos, con el fin de mantener una política de mejora continua de la calidad, informando previamente a la Representación legal de los trabajadores.

**Artículo 12.- Obligaciones genéricas del trabajador.**

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones que emanen del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas o, igualmente, en las personas en las que éste delegue, y a ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales.

Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal, todo ello dentro del escrupuloso respeto a las normas y derechos laborales en vigor.

**Artículo 13.- Sistema de trabajo /Productividad.**

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

No obstante ello, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen durante la vigencia del presente texto a implantar un sistema de incentivos por productividad que se determinará por departamentos y tendrá carácter no consolidable.

## CAPÍTULO III

*Contratación y clasificación del personal***Artículo 14. Ingreso en la Empresa.**

El ingreso en la Empresa se realizará observando la sistemática establecida en la misma, mediante selección de los candidatos/as específicos para cada puesto de trabajo y en base al criterio de igualdad de oportunidades entre aquellos/as que reúnan las condiciones básicas del puesto de trabajo a cubrir.

**Artículo 15. Periodo de prueba.**

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

Personal comercial: nueve meses.

Personal técnico: seis meses.

Resto del personal dos meses, a excepción de los peones que será de 30 días.

Contratos en prácticas: dos meses para los trabajadores en posesión de título de grado superior y un mes para los trabajadores con título medio.

Contratos para la formación: un mes.

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

2. El trabajador/a en periodo de prueba vendrá obligado a realizar las pruebas profesionales y psicotécnicas que estime conveniente la Empresa. Durante dicho periodo de prueba, tanto el trabajador/a como la Empresa, podrán desistir de la prueba o proceder a la resolución del contrato sin previo aviso ni derecho a indemnización.

Asimismo las empresas afectadas por el presente Convenio ofrecerán a los/las trabajadores/as una revisión médica voluntaria, siendo los gastos que se ocasionen de cuenta de aquella. La frecuencia de dichas revisiones médicas a realizar a los trabajadores que hayan prestado su consentimiento, se decidirá, en todo caso, por los profesionales sanitarios encargados de dicha disciplina. El informe de los resultados de dichos análisis, cuyos resultados son estrictamente confidenciales, será entregado obligatoriamente a cada uno de los/las trabajadores/as que hayan decidido libremente realizarlo.

3. El trabajador/a será retribuido durante el periodo de prueba con el salario que corresponda a la función desempeñada en el grado del grupo profesional en la que haya sido contratado/a, salvo en el supuesto de que estemos ante la situación contemplada en el artículo 37 para el personal que no acredite experiencia profesional alguna. Una vez superado el periodo de prueba, el trabajador/a pasará a formar parte de la plantilla de la Empresa dentro del grupo profesional que corresponda en cada caso, con el carácter de fijo o por el tiempo determinado convenido, con arreglo a las disposiciones laborales vigentes en cada momento.

**Artículo 16. Modalidades contractuales de carácter laboral**

En todo lo relativo a modalidades contractuales, duración, formalidades, suspensión y extinción contractual las partes firmantes del presente Convenio Colectivo hacen una remisión expresa a lo establecido y regulado en los artículos 28 a 30, ambos inclusive, del vigente Convenio Colectivo Estatal de Industrias Cárnicas o cualesquiera otros que los pudieran sustituir en el futuro.

**Artículo 17. Compromiso de empleo.**

A la fecha de firma del presente Convenio Colectivo la Dirección de la empresa se compromete a ampliar en 34 personas la actual plantilla fija de las empresas afectadas por el presente acuerdo. Asimismo y durante la vigencia del mismo, se incorporaran con carácter adicional a los anteriores, un mínimo de 11 contratos indefinidos a tiempo completo.

**Artículo 18.- Liquidación y finiquito**

A la finalización o extinción de la relación laboral, por cualquier motivo, la empresa, deberá practicar la correspondiente liquidación de haberes y entregar al trabajador/a, con antelación a la fecha de finalización o extinción de la relación laboral, la propuesta de finiquito con el debido detalle comprensivo de la naturaleza y distintos conceptos que la integren.

En el momento de la firma del finiquito, el trabajador/a podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores.

**Artículo 19.- Baja voluntaria**

Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente al servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo, como mínimo, los siguientes plazos de preaviso:

Personal titulado o aquellos que tengan personal a su cargo: Dos meses

Personal técnico y administrativo: Quince días.

Personal subalterno y obrero: Ocho días.

De no cumplir el trabajador/a dicha obligación de preaviso, no podrá percibir la liquidación por cese o dimisión hasta la fecha en que la Empresa efectúe el próximo pago a la generalidad de su personal, así como se procederá a la deducción de la liquidación correspondiente al trabajador/a del importe del salario de los días de preaviso no cumplidos.

#### **Artículo 20. Sistema de Clasificación profesional.**

El sistema de clasificación profesional que a continuación se consigna es meramente enunciativo y en ningún caso supone la obligación de que existan en la empresa puestos de trabajo de todos los grupos y/o niveles profesionales, lo que estará en función de las necesidades de la empresa en cada momento.

#### **Artículo 21.- Grupos profesionales**

El personal que preste sus servicios en la empresa, se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I.- Personal Técnico
- Grupo II.- Personal Administrativo
- Grupo III.- Personal Obrero
- Grupo IV.- Personal Subalterno

#### **Artículo 22.- Grupo I: Personal Técnico**

Se entiende por tal el trabajador/a que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluyen a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido se corresponda la calificación de «Personal de Alta Dirección» y/o Dirección General.

Este Grupo I está integrado por los niveles profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, no limitativo, igualmente se consignan.

- **Director/a de Departamento:** Empleado/a, provisto o no de poderes, que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección General de la Empresa, dependiendo directamente de la misma, ejerce funciones directivas inherentes a una parcela o departamento de la empresa y forma parte del Comité de Dirección.
- **Encargado/a General de Sección:** Empleado/a, provisto/a o no de poderes, que a las órdenes inmediatas de un director de departamento, o, en su defecto de la Dirección General, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección de Negocio distribuyendo, en su caso, los trabajos entre el personal que de él dependa, asegurando y supervisando el funcionamiento de su sección, manejando indicadores, y adoptando cuantos cambios y decisiones redunden en la consecución de los objetivos del área de la que sea responsable.
- **Técnico/a con titulación superior:** Empleado/a, provisto o no de poderes y en posesión de una titulación superior oficial, que realiza en la empresa las funciones vinculadas a dicha titulación en un área concreta de la empresa, participando en la implantación efectiva de las políticas y actuaciones que le son encomendadas por sus superiores.
- **Técnico/a con titulación media:** Empleado/a, provisto o no de poderes y en posesión de una titulación media oficial, que colabora en la realización en la empresa de funciones vinculadas a dicha titulación en un área concreta de la empresa, ayudando si procede, en la implantación de las políticas y actuaciones que le son encomendadas por sus superiores.
- **Técnico/a no titulado:** Empleado no provisto de poderes y que sin necesidad de título profesional alguno, por su preparación, competencia y practica ejerce funciones de apoyo al resto de técnicos titulados.

#### **Artículo 23.- Grupo II: Personal administrativo**

Pertencen a este grupo profesional todos los trabajadores/as que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Igualmente, estarán comprendidas las funciones comerciales, de atención a clientes y proveedores con respecto a sus demandas, quejas, pedidos, cobros o cualquier otra circunstancia que afecte al servicio y al buen nombre de la empresa. Se clasifica en los niveles seguidamente relacionados, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, no limitativo, igualmente se expresan:

- **Comercial Senior:** Es la persona que, con plena autonomía en su labor comercial y con acreditada experiencia en su puesto de trabajo, realiza funciones comerciales y de desarrollo de negocio liderando grandes cuentas, asistiendo de manera activa a Ferias nacionales e internacionales. Su función principal se centra en las labores de captación de clientes y promoción de operaciones vinculadas al negocio de la Compañía, realizando las actividades administrativas precedentes y consecuentes a la actividad propiamente comercial y entre ellas la elaboración de propuestas. El/la comercial senior realiza sus funciones con autonomía e iniciativa bajo la dependencia de la empresa y con sujeción a las instrucciones de ésta que establece su jornada y horario de trabajo.
- **Comercial Junior:** Es la persona que, bajo las directrices de un Comercial Senior o de la persona en la que esta delegue, realiza funciones comerciales. Su función principal se centra en las labores de captación de clientes y promoción de operaciones vinculadas al negocio de la Compañía, que además realiza las actividades administrativas precedentes y consecuentes a la actividad propiamente comercial, dando apoyo a su superior en tareas de promoción de los productos de la empresa en eventos y ferias. El/la comercial junior realiza sus funciones con autonomía e iniciativa bajo la dependencia del comercial senior y con sujeción a las instrucciones de la empresa, que establece su jornada y horario de trabajo.
- **Oficial de primera administrativo:** Es el administrativo que, con iniciativa y responsabilidad y con o sin otros empleados a sus órdenes, tiene a su cargo un servicio o departamento determinado, conociendo en profundidad los siguientes trabajos: Facturación; cálculos de estadística; llevanza de libros de cuentas corrientes, Diario, Mayor y corresponsales; redacción de correspondencia con iniciativa propia; liquidación y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y Seguridad Social, etc. La responsabilidad propia del puesto aconseja una experiencia profesional previa de al menos 4 años en los cometidos que sean de su responsabilidad.
- **Oficial de segunda administrativo:** Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, ayuda en sus funciones al Oficial de primera, si lo hubiere, realiza anotaciones de contabilidad, maneja el archivo y ficheros y ejecuta las demás operaciones similares a las enunciadas para Oficiales de primera. Preferentemente se requiere una experiencia profesional previa en la empresa de al menos 2 años en los cometidos que sean de su responsabilidad.
- **Auxiliar Administrativo:** Es la persona que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad. Su tarea principal es la de realizar tareas administrativas elementales asociadas al departamento en el que colabora, gestionando de forma óptima las tareas que dicho departamento le encomiende.
- **Auxiliar de Calidad:** Es la persona encargada de apoyar y asesorar en las actividades relacionadas con el proceso de Calidad en innovación de cada área administrativa de la empresa, realizando reporting, dando continuidad a las ejecuciones que realice la empresa para su proceso de mejora continua, así como dando apoyo y seguimiento en las auditorías de calidad. Asimismo deberá dar apoyo al Director del departamento de Calidad, en la supervisión constante y control de los procesos de aseguramiento y control de calidad de los productos de la empresa. Se encargará de la implementación del sistema de gestión de calidad, supervisión del cumplimiento de las Buenas Prácticas y de velar porque se lleven a cabo las especificaciones requeridas por el cliente en los estándares de fabricación. Este puesto exige Formación Profesional y al menos una experiencia profesional previa de 2 años en cometidos propios de dicha área.

#### **Artículo 24.- Grupo III Personal Obrero.-**

Pertenecen a este grupo profesional todos aquellos trabajadores/as que, con la formación necesaria, realizan los trabajos típicos de su especialidad, sean estos principales o auxiliares, llevándolos a cabo con iniciativa, responsabilidad y rendimiento, de acuerdo con su nivel profesional.

Este Grupo III está integrado por los niveles profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, no limitativo, igualmente se consignan.

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

Entre sus funciones propias, se encuentran, entre otras, las de:

- Vigilar la conservación y rendimiento de la maquinaria y herramientas de su Sección.
- Llevar la dirección del personal a sus órdenes procurando el mayor rendimiento y responsabilizándose de Su disciplina.

- Responsabilizarse del buen orden, funcionamiento y vigilancia de los procesos o trabajos a ellos encomendados.
  - Responder de la ejecución de los programas de trabajo que se le ordenen.
  - Confeccionar los partes, e informes que se le ordenen con los datos correspondientes.
  - Aceptar responsablemente la calidad y terminación de los productos manipulados y de las materias primas utilizadas.
  - Vigilar y cuidar las buenas relaciones entre su personal y la Empresa.
  - Vigilar el buen orden de los ficheros en la Sección de su mando.
  - Proponer la concesión de premios o imposición de sanciones, en lo que se refiere al personal a sus órdenes.
- **Encargado de Equipo:** Es el operario que, con el debido conocimiento y aptitud es responsable de un equipo de trabajo o un turno dentro de una sección, teniendo a sus órdenes al personal profesional correspondiente, a quien hará cumplir el trabajo que se le encomiende, siendo responsable del rendimiento y control de la calidad del producto obtenido y del trabajo realizado.

Entre sus funciones propias, se encuentran, entre otras, las

- Vigilar la conservación y rendimiento de la maquinaria y herramientas de su Sección.
  - Llevar la dirección del personal a sus órdenes procurando el mayor rendimiento y responsabilizándose de Su disciplina.
  - Responsabilizarse del buen orden, funcionamiento y vigilancia de los procesos o trabajos a ellos encomendados.
  - Responder de la ejecución de los programas de trabajo que se le ordenen.
  - Confeccionar los partes, e informes que se le ordenen con los datos correspondientes.
  - Aceptar responsablemente la calidad y terminación de los productos manipulados y de las materias primas utilizadas.
  - Vigilar y cuidar las buenas relaciones entre su personal y la Empresa.
  - Vigilar el buen orden de los ficheros en la Sección de su mando.
  - Proponer la concesión de premios o imposición de sanciones, en lo que se refiere al personal a sus órdenes.
- **Oficial 1ª Mantenimiento:** Reportando al Encargado de Mantenimiento, sus funciones serán; Realizar tareas de mantenimiento (mecánico, eléctrico, electrónico, neumático, hidráulico) en máquinas de producción cárnica (picadoras, amasadoras, formadoras, envasadoras...) Rellenar diariamente las órdenes de mantenimiento asignadas. Ejecutar las instrucciones y revisiones del mantenimiento preventivo, predictivo y correctivo. Reparar las averías mecánicas de las máquinas de producción. Conocimiento de herramientas informáticas y programas de mantenimiento. Documentación de acciones correctivas y reportes de fallos e incidencias. Formar e informar a los operarios de fábrica para el buen uso de los equipos. Desmontar y montar maquinaria y equipamiento.
- **Conductor/ Repartidor:** Operarios que, en posesión del carné de conducir necesario, se ocupan de los vehículos de tracción mecánica o automóviles puestos en servicio por la Empresa, efectúan la carga, custodia y entrega y distribución de los géneros, toman nota de los pedidos y cuidan del cobro de las ventas realizadas directa o indirectamente. En los vehículos frigoríficos cuidarán de la temperatura del género transportado.
- **Carretillero:** Operarios que habiendo recibido formación suficiente y necesaria, acreditada o recibida de la empresa, realizan de forma habitual y constante funciones de conducción de carretilla elevadora de tracción electromecánica para el transporte de géneros, materiales o cualquier operación necesaria de la empresa dentro de sus instalaciones.
- **Oficial 2ª Mantenimiento:** Reportando al Oficial de 1ª de su turno, sus funciones serán las de dar apoyo en las siguientes tareas; Realizar tareas de mantenimiento (mecánico, eléctrico, electrónico, neumático, hidráulico) en máquinas de producción cárnica (picadoras, amasadoras, formadoras, envasadoras...) Rellenar diariamente las órdenes de mantenimiento asignadas. Ejecutar las instrucciones y revisiones del mantenimiento preventivo, predictivo y correctivo. Reparar las averías mecánicas de las máquinas de producción. Conocimiento de herramientas informáticas y programas de mantenimiento. Documentación de acciones correctivas y reportes de fallos e incidencias. Formar e informar a los operarios de fábrica para el buen uso de los equipos. Desmontar y montar maquinaria y equipamiento.
- **Deshuesador:** Es el operario que en las instalaciones de despiece realiza las operaciones propias de despiece de canales y preparación de sus componentes para su venta, clasificación de las mismas según su calidad y procedencia, y preparación de las materias necesarias para la elaboración de los productos propios de la compañía.

- **Operarios de primera:** Se incluyen aquí todos los operarios especializados que tienen conocimientos teóricos y prácticos de las distintas áreas del proceso productivo de su sección de procedencia y lo realizan con el nivel de calidad exigido. El rendimiento exigible lo será en aquellas actividades que no se realicen ocasionalmente.

Así mismo, serán capaces de distinguir, diferenciar y/o separar los posibles problemas de la materia prima o las ineficiencias de las materias auxiliares. Serán capaces de registrar y verificar datos en las aplicaciones informáticas, y de preparar la maquinaria a utilizar en el proceso productivo, empleando el tiempo definido como aceptable.

Aquellos que presten sus servicios en la línea de producción, se encargarán de seguir la receta definida para cada referencia, seleccionando adecuadamente la materia prima a picar, realizando los controles de calidad necesarios, supervisando la adecuación de la picada a las especificaciones del cliente y tomando medidas correctivas ante las desviaciones que pudiesen suceder.

Los puestos de trabajo incluidos en el presente nivel profesional son los de Carnicero/Pulidor y Picador.

- **Operarios de Segunda:** Se incluyen aquí todos los operarios que previa recepción de la materia prima, la descargan ajustándose a la normativa de calidad, proceden a pesarla y registrarla, la clasifican, y posteriormente la transportan y ubican según los criterios establecidos en la empresa. Asimismo estos operarios siguen el ritmo necesario de la sala de deshuese con el fin de proveer a la misma de materia prima y evitar ineficiencias productivas, manejando cuchillo para realizar, en caso necesario, una limpieza de la materia prima ajustada a los estándares de calidad vigentes en la compañía.

Se incluyen también en el presente nivel profesional aquellos operarios que envasan manualmente el producto terminado en el formato que corresponde a cada referencia, realizando su labor de conformidad con los criterios de calidad establecidos, alertando a sus superiores ante cualquier incidencia de calidad o producción. Dichos operarios prestan especial atención al etiquetado de los productos y adaptan su ritmo de trabajo para evitar atascos en la línea de producción.

Formarán parte del presente nivel profesional aquellos operarios que supervisan el producto formado previo al proceso de ultra-congelación, asegurando que cumple con los criterios de calidad acordados con el cliente. Dichos operarios tomarán las medidas correctoras necesarias ante alguna desviación y cuando no es posible solucionarlo con medidas a su alcance, elevarán la problemática para que el departamento encargado lo solucione. Asimismo deberán realizar todas las medidas y tomas de registros necesarios para el control.

También estarán integrados en el presente nivel profesional, todos los Operarios/as que preparan los pedidos del cliente, siguiendo los criterios establecidos por su encargado en cuanto a tiempo y forma y prestando especial atención al registro de los movimientos de mercancía, gestiones logísticas y documentación asociada, así como aquellos operarios que aseguran la limpieza industrial, acorde a la normativa de calidad y a las necesidades productivas exigidas por la compañía, y aquellos otros que controlan el stock del almacén, dando de alta y baja los artículos, gestionando la compra de nuevos productos y asegurando el stock mínimo necesario definido para cada producto o repuesto.

Por último se incluyen igualmente como operarios de segunda aquellos trabajadores/as encargados de ejecutar predominantemente labores para cuya realización se requiere la aportación de su esfuerzo físico y/o una práctica operatoria sencilla, prestando la atención necesaria en cada caso. No tendrán dicha consideración aquellos que tengan un nivel de habilidad y destreza contrastada en la empresa en el uso de los cuchillos, sierras o herramientas análogas que sean utilizadas en niveles profesionales superiores y que de forma habitual utilicen el cuchillo, sierra o herramientas análogas que sean utilizadas en niveles profesionales superiores como instrumento principal de trabajo durante, al menos, un 75% de la jornada laboral anual.

Los puestos de trabajo incluidos en el presente nivel profesional son los de Descargador, Envasador/Paletizador, Controlador, Expediciones, Limpieza de planta, Almaceneros y Peones.

#### **Artículo 25.- Grupo IV Personal Subalterno.-**

Pertencen a este Grupo todos aquellos trabajadores/as que se dedican a actividades auxiliares y complementarias de la principal actividad de la empresa, para las cuales no se precisa otra operación que la adquirida en los estudios primarios y sólo poseen responsabilidad elemental, tanto administrativa como de mando.

Este Grupo IV está integrado por los niveles profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, no limitativo, igualmente se consignan.

- Recepcionista: persona que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto recibe, ejerciendo funciones de información y orientación a las visitas, atención telefónica y demás gestiones administrativas que se le encomienden.
- Personal de Limpieza oficina: Son los trabajadores encargados de la limpieza y cuidado de los servicios de aseo general, de las zonas de uso común y de los destinados a oficinas.

**Artículo 26.- Asimilaciones.**

Las definiciones generales de los niveles profesionales sirven y pueden aplicarse a las diferentes actividades que se integran o puedan integrarse en la actividad de la empresa, de tal forma que cualquier puesto de trabajo quedará asimilado a uno de los niveles profesionales establecidos en los distintos Grupos Profesionales, de acuerdo con la aptitud profesional necesaria para desempeñarlo.

**CAPÍTULO IV***Tiempo de trabajo, descansos y vacaciones***Artículo 27.- Jornada de trabajo y distribución ordinaria de la jornada.**

La jornada anual de trabajo efectivo se mantiene en 1770 horas durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo. Los departamentos de obradores y limpieza de fábrica tendrán una jornada diaria efectiva de 9 horas y cuarenta y cinco minutos, repartida en cuatro días a la semana, con sesenta minutos de descanso, de los cuales sólo treinta serán considerados como jornada efectiva.

En las áreas de producción, así como en los departamentos de limpieza de fábrica y mantenimiento, tal y como ha sido costumbre del lugar en la empresa, se establecerá el régimen de turnos necesarios para conseguir un óptimo aprovechamiento.

**Artículo 28.- Bolsa de Horas.**

Al objeto de adaptar el tiempo de trabajo a las exigentes necesidades de los clientes haciendo compatible todo ello con la capacidad productiva de las instalaciones de Griñón, se habilita una bolsa individual de horas de conformidad con los siguientes criterios:

- a) El mecanismo de bolsa de horas se podrá generar tanto en positivo (se trabajan horas y se descansan posteriormente) como en negativo (se descansan horas y se trabajan posteriormente).
- b) Las áreas afectadas desde la firma del presente acuerdo serían las siguientes: Congelado, Limpieza Fábrica, Mozos, Pulidores y Mozos Sala Deshuese, Obradores, Recepción y Vacío.

Dentro de la vigencia del convenio colectivo se contempla la posibilidad de ampliación a las áreas de Expediciones Fresco y Kebab

- c) La Dirección de la empresa hará uso de la bolsa de horas de los trabajadores en función de las variaciones no previsibles de la carga de trabajo, requiriendo la presencia del trabajador cuando haya un incremento de la carga de trabajo, o su no presencia cuando haya un decremento de aquélla. La bolsa de horas se podrá gestionar de lunes a viernes por jornadas completas o por horas completas, mediante la ampliación, disminución de jornada diaria o mediante la adición o reducción de días. En el caso de utilización de la bolsa de horas durante Sábados, Domingos y/o festivos deberá hacerse en medias jornadas o jornadas diarias completas, salvo que Empresa y trabajador afectado acuerden otra cosa.
- d) Para la utilización de la Bolsa de horas se favorecerá siempre la voluntariedad de los trabajadores/as. En el supuesto de que no existiesen trabajadores/as voluntarios adecuados a las necesidades existentes para trabajar o descansar, según sea el caso, con cargo a la Bolsa de horas, la Empresa designará a los afectados por la utilización de la Bolsa de horas. Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a garantizar el adecuado cumplimiento de las necesidades productivas.
- e) Se establece una Comisión de Seguimiento de la Bolsa de Horas compuesta por un representante de cada una de las partes firmantes del presente Convenio. Trimestralmente se informará a dicha Comisión de la efectiva utilización de la Bolsa de Horas. Las dudas y/o divergencias que puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas, serán sometidas, previamente al dictamen de dicha Comisión, antes de acudir a cualquier otro medio del que puedan hacer uso las partes.
- f) Los avisos al trabajador/es afectados se producirán siempre con la mayor antelación posible y en ningún caso en un plazo inferior a 36 horas.

- g) Las horas de exceso o de defecto se regularizarán siempre y como máximo al final de cada año natural, es decir, a 31 de diciembre de cada año de vigencia del Convenio. Si a cierre de año natural el trabajador tuviera pendientes horas de defecto o en negativo y continuara de alta en la empresa el año natural siguiente, estas horas no tendrían que ser recuperadas. Si en cambio a cierre de año natural (31 de diciembre) el trabajador tuviera horas de exceso o en positivo le serán abonadas al precio de la hora extraordinaria.

En caso de que un trabajador causara baja en la empresa con anterioridad a 31 de diciembre, en el momento de la baja se procederá a regularizar en el correspondiente finiquito, el exceso o defecto de jornada existente en ese momento, abonándosele como horas extras al precio vigente cada año o detrayéndosele de su liquidación según sea positivo o negativo su saldo de Bolsa de horas.

- h) Las horas de bolsa no podrán superar las 215 horas al año durante la vigencia del presente Convenio. Asimismo aquellos días en que se realicen horas de Bolsa la jornada diaria no podrá ser superior a 10 horas si se trata de días laborables (lunes a viernes) o de 8 horas si se trata de sábados, domingos y/o festivos.

- i) Compensación Bolsa de horas:

- El personal que, perteneciendo a las áreas recogidas en el punto b) del presente documento, vea alterada la distribución de su jornada de trabajo habitual como consecuencia de la efectiva implantación de la Bolsa de Horas, recibirá durante el año 2019 un Plus de alteración de horario que tendrá carácter anual y se recibirá prorrateado en los doce meses del año por un importe de 60 euros brutos/mes.
- El personal cuya distribución de jornada de trabajo habitual esté organizada de lunes a viernes y que como consecuencia de la efectiva implantación de la Bolsa de Horas, tenga que trabajar haciendo uso de la disponibilidad de horas en sábados, percibirá durante el año 2019 un Plus Especial sábados de 40 euros brutos/día. Este plus se abonará en su integridad con independencia de cuál sea la jornada que se efectúe.
- En el supuesto de que dicha disponibilidad implique tener que trabajar en Domingo y/o Festivo, con independencia de cuál sea la distribución de la jornada habitual, el importe a recibir por el personal afectado durante 2019 en concepto de dicho Plus Domingos y/o Festivos será de 55 euros brutos/día. Este plus se abonará en su integridad con independencia de cuál sea la jornada que se efectúe.
- Dicho personal, salvo adscripción voluntaria, trabajará un máximo de 2 sábados, domingos o festivos en los meses de cuatro semanas y un máximo de 3 sábados, domingos o festivos en los meses de cinco semanas. En ningún caso se podrán trabajar más de 2 sábados, domingos o festivos seguidos, salvo adscripción voluntaria.
- Con independencia de la anterior compensación, al final de cada año natural la empresa abonará al trabajador como hora extraordinaria, las horas de la bolsa realizadas por encima de la jornada anual de 1770 horas y que no hubieran sido tomadas como descanso en aplicación del sistema de Bolsa de horas establecido.

Las cuantías económicas reflejadas en el presente artículo, relativo a la Bolsa de Horas, serán aplicables para el ejercicio 2019 y sufrirán el mismo incremento salarial que se pacte cada año para el resto de conceptos salariales, de conformidad con lo reflejado en el artículo 40 del presente convenio Colectivo.

#### **Artículo 29.- Jornada en frigoríficos.**

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

1.- La jornada en cámaras de cero hasta cinco grados bajo cero será normal. Por cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se les concederá un descanso de recuperación de diez minutos.

2.- En cámaras de seis grados bajo cero a dieciocho grados bajo cero, la permanencia en el interior de las mismas será de seis horas. Por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de quince minutos. Completará la jornada normal en trabajo a realizar en el exterior de las cámaras.

3.- En las cámaras de dieciocho grados bajo cero o inferiores, la permanencia en el interior de las mismas será de cuatro horas. Por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de veinte minutos. Completará la jornada normal en trabajo a realizar en el exterior de las cámaras.

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

**Artículo 30.- Descanso semanal.-**

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

Se exceptúan de esta norma general:

1.- Los trabajos que no sean susceptibles de interrupción, así como todos aquellos afectados por la habilitación de la Bolsa de Horas establecida en el artículo 29 del presente Convenio.

2.- Los trabajos de reparación y limpieza necesarios para no interrumpir con ello las faenas de la semana en la cadena de proceso industrial de las empresas afectadas por el presente Convenio.

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

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

**Artículo 31.- Vacaciones.-**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones retribuidas de 22 días laborables o a su parte proporcional en función del tiempo trabajado.

En el tiempo de trabajo previo que genera derecho a vacaciones se incluirán tanto los periodos de trabajo efectivo como los que legalmente se asimilan al mismo, computándose en cada caso los periodos de baja de conformidad con la normativa vigente en cada momento y en especial con lo recogido en el artículo 38 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Las vacaciones caducan con carácter general a 31 de diciembre del año en que se generan, debiendo disfrutarse dentro del año natural. No obstante ello, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan con carácter excepcional que en caso de quedar vacaciones pendientes del año en curso, éstas deberán disfrutarse necesariamente antes del 31 de marzo del año siguiente.

Para la solicitud de vacaciones se mantiene en vigor la Política Interna vigente en las empresas afectadas, por lo que será preciso que el empleado rellene el Formulario de Solicitud de vacaciones, indicando los días solicitados y que lo entregue al departamento de Recursos Humanos firmado por él mismo y por su responsable directo, debiendo entregar la hoja de solicitud antes del inicio del periodo solicitado.

En cuanto a la planificación de vacaciones, el 15 de mayo de cada año, todos los responsables de departamento deberán presentar en Recursos Humanos la planificación de vacaciones de su plantilla durante los meses de verano. De igual manera el 15 de Noviembre se deberán presentar las vacaciones de invierno. Los criterios generales que debe seguir esta planificación son los siguientes:

- Los Encargados no pueden solicitar vacaciones en el mismo periodo que la Dirección del Departamento.
- Los responsables o encargados de áreas asociadas no pueden coincidir.
- En los casos en que se solicite cobertura externa de vacaciones, el departamento debe tomar vacaciones de forma continuada, coincidiendo en vacaciones el mismo número de recursos a la vez, todo ello de conformidad con la política interna de vacaciones que en cada momento determine la Dirección de Recursos Humanos.
- El responsable presentará el calendario de planificación de vacaciones de su equipo, que previamente deberá ser aprobado por la Dirección de Recursos Humanos para su puesta en marcha, debiendo seguir el formato diseñado al efecto por la empresa.

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

**Artículo 32.- Horas Extraordinarias.-**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Se suprimen las horas extraordinarias habituales.
- b) Las horas de fuerza mayor exigidas por la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, y aquellas otras obligadas para atender los casos de riesgo de pérdida

de materias primas, terminación de tareas de almacenamiento, así como la carga y descarga de productos perecederos, en estos dos últimos casos por causas extraordinarias no habituales, serán de obligada realización.

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

La Dirección de la Empresa y los Representantes Unitarios de los trabajadores velarán por el cumplimiento efectivo de este compromiso.

## CAPÍTULO V

### *Licencias y permisos*

#### **Artículo 33.- Régimen de Licencias, permisos y excedencias.-**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo hacen una remisión expresa en esta materia a lo recogido en los artículos 50 a 54, ambos inclusive, del Convenio Colectivo Estatal del Sector de Industrias Cárnicas y demás legislación laboral vigente que fuere de aplicación.

## CAPÍTULO VI

### *Retribuciones*

#### **Artículo 34.- Estructura salarial.-**

La estructura salarial básica de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo está constituida por el salario base y las pagas extraordinarias.

Dependiendo de las circunstancias laborales y/o personales de los trabajadores/as, estos/as tendrán o no derecho al percibo de los complementos a los que se hace referencia en el texto del convenio y en la cuantía establecida en el mismo.

Los niveles profesionales de los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo quedan incluidos en los siguientes niveles salariales:

- 1) Director de Departamento.
- 2) Encargado de Sección.
- 3) Técnico con título Superior o grado Universitario.
- 4) Técnico con título Medio.
- 5) Técnico no titulado.
- 6) Oficial 1ª administrativo / Comercial Senior.
- 7) Oficial 2ª administrativo / Comercial Junior.
- 8) Auxiliar administrativo / Auxiliar de calidad.
- 9) Encargado de Área
- 10) Encargado de Equipo.
- 11) Oficial 1ª.
- 12) Oficial 2ª/ Deshuesador.
- 13) Operario 1ª.
- 14) Operario 2ª.
- 15) Limpieza Oficina/ Recepcionista.

#### **Artículo 35.- Salario Base.-**

Es la retribución fijada por unidad de tiempo. Los valores correspondientes a cada Grupo y nivel profesional, para el año 2019, quedan fijados en la tabla anexa al presente Convenio.

#### **Artículo 36.- Pagas Extraordinarias.-**

Las empresas abonarán a sus trabajadores/as dos pagas extraordinarias, en los meses de Junio y Diciembre respectivamente.

Cada Paga consistirá en una mensualidad de salario base más antigüedad consolidada –si la hubiere- y se abonará en caso de no prorratearse, a lo largo del año antes de los días quince de Junio y quince de Diciembre respectivamente. La paga extraordinaria de Junio se devengará en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 30 de Junio y la paga extraordinaria de Diciembre se devengará en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de Julio y el 31 de diciembre, abonándose en todo caso de conformidad con los valores correspondientes a la tabla salarial vigente a la fecha en que deben abonarse.

Dichas pagas se podrán prorratear mensualmente de conformidad con la legislación laboral vigente.

#### **Artículo 37.-Salario de entrada**

Debido a la complejidad del proceso productivo, de la labor comercial específica y de la organización interna de esta Compañía, con carácter general, el personal de nuevo ingreso, sin experiencia profesional previa, necesita estar cierto tiempo realizando el trabajo para poder adquirir la experiencia, formación y rendimiento necesarios para un adecuado desarrollo de las funciones profesionales que integran el puesto de trabajo y el nivel profesional.

Por esta razón, siempre que dicho personal de nuevo ingreso acceda a alguna de las empresas afectadas por el presente Convenio colectivo sin acreditar experiencia profesional previa, percibirá durante el primer año de prestación de servicios, un salario equivalente al 90 % del Salario Base de referencia del Nivel profesional que le corresponda.

Las referidas cuantías deberán estar siempre por encima del SMI anual establecido por el Gobierno. Una vez transcurrido un año desde la incorporación de dicho personal de nuevo ingreso, consolidarán automáticamente el 100% de la retribución del correspondiente nivel profesional, salvo que como consecuencia de la valoración individual del trabajador, éste alcanzara con anterioridad a dicho plazo de un año el nivel de experiencia práctica exigible para su Nivel profesional, momento en el cual consolidaría automáticamente dicho 100%.

#### **Artículo 38.- Complementos Salariales.-**

– **Plus de penosidad:** cuantía salarial que se abonará a los trabajadores que de forma habitual desarrollen su trabajo en cámaras frigoríficas a temperaturas de seis grados bajo cero o inferiores, de conformidad con el importe que figura para cada nivel salarial en tablas.

– **Plus de nocturnidad:** El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá, por cada hora en este tiempo, un plus de nocturnidad en la cuantía que para cada nivel salarial se fije en tablas. De conformidad con lo pactado al respecto en el Convenio Colectivo estatal del sector de Industrias Cárnicas, se excluirán del percibo de este plus a partir de la firma del presente acuerdo, aquellos nuevos trabajadores contratados expresamente para trabajar en jornada nocturna, así como recuperaciones correspondientes.

– **Ad personam I:** El personal que viniera percibiendo en su nómina a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo alguna cantidad en concepto de antigua bolsa de vacaciones o productividad consolidará dichas cuantías como reconocimiento individual a través de un complemento denominado Ad personam I, que tendrá carácter no absorbible, no compensable y no revalorizable.

– **Ad personam II:** Con independencia de lo recogido en el artículo 14 del presente Convenio colectivo, y al objeto de no perjudicar y evitar un trato desigual a la plantilla de trabajadores ya contratados a la fecha de firma del presente acuerdo, que vengán percibiendo actualmente un complemento salarial denominado incentivo, se garantizará para dicho personal con contrato vigente a la fecha de la firma del Convenio un mínimo anual equivalente al 30% de la cuantía media que hubiesen venido percibiendo éstos trabajadores en el último ejercicio, por dicho concepto.

En consecuencia, se establece un tope garantizado que será de 1.320 euros brutos al año en obradores y de 1.628 euros brutos al año en el resto de áreas que vinieran percibiendo dicho incentivo.

Las partes firmantes del presente acuerdo desean reflejar que la finalidad fundamental de dicho concepto, que se percibirá bajo la denominación de “ad personam II”, es reconocerles a dichos trabajadores el esfuerzo realizado en años anteriores y compensar los perjuicios derivados del cambio de modelo productivo operado en las empresas afectadas por el presente Convenio. Dicho Ad personam II tendrá carácter no absorbible, no compensable y no revalorizable.

– **Paga beneficios:** Se establece una Paga de Beneficios de carácter anual ligada al beneficio después de Impuestos de las empresas afectadas por el presente acuerdo y que será aplicable a todos los trabajadores de la empresa que permanezcan de alta a fecha 31 de diciembre

de cada uno de los años de vigencia del presente pacto. Aquellos trabajadores que ya tuvieran establecido a la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, algún sistema de retribución variable asociada al beneficio de la empresa, verán detraído de éste, la cuantía que finalmente se abone en concepto de Paga de Beneficios.

En el supuesto de que se alcance dicha cifra mínima se destinará de manera lineal un 6% de dicho BDI anual al establecimiento de dicha Paga de Beneficios a repartir entre todos los trabajadores afectados. La referida Paga de Beneficios, que tendrá carácter no consolidable, sólo se generará en caso de que el BDI de las empresas afectadas supere en su conjunto la cifra de 500.000 euros.

La cuantía máxima a percibir en concepto de Paga de Beneficios no superará en ningún caso, el importe del Salario Base promedio del conjunto de niveles profesionales aplicables en la empresa cada año.

#### **Artículo 39.- Liquidación y pago**

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente y por períodos vencidos dentro de los 10 primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo, salvo pacto en contrario. El recibo de salarios se ajustará al modelo oficial previsto legalmente.

El trabajador tiene derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta de lo ya trabajado hasta el límite del 90 por cien, cancelándose dicho anticipo al tiempo de hacer el libramiento de pago del periodo de que se trate.

En cuanto al procedimiento de solicitud y pago, el empleado deberá solicitar el anticipo en el Departamento de Recursos Humanos, que será quien gestione la solicitud por escrito y la comunicará al Departamento de Administración, que será quien procederá al pago del anticipo en el plazo de 2 a 4 días hábiles desde la recepción de la solicitud.

Por último el empleado deberá firmar la recepción del anticipo que posteriormente será descontado de su nómina.

Cualquier anticipo sobre salarios futuros no devengados, tendrá la consideración a todos los efectos de préstamo reintegrable, aplicándose en dicho caso la política que a dichos efectos existiere en cada momento en las empresas afectadas por la aplicación del presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 40.- Incremento y revisión salarial**

Los incrementos salariales quedan fijados durante la vigencia del Convenio de conformidad con los siguientes criterios:

- Año 2019; de conformidad con las tablas anexas al presente texto.
- Año 2020; subida del 2,5% sobre las tablas salariales 2019.
- Año 2021; Al desconocer la previsión que para dicho año determina el Convenio Colectivo Estatal del Sector de Industrias Cárnicas, las partes firmantes se comprometen a publicar nuevas tablas salariales para dicho año cuando tengan elementos de juicio suficientes al efecto.

#### **Artículo 41.- Descuentos por ausencias al trabajo.**

Cada hora de ausencia al trabajo tendrá un descuento por el importe que para cada nivel profesional figura en la tabla salarial anexa, 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.

#### **Artículo 42- Seguro Colectivo de accidente.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio han contratado una póliza colectiva para cubrir las contingencias de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por causa de accidente de trabajo y por importe de 24.500 € durante toda la vigencia del presente pacto.

#### **Artículo 43.- Mejoras sobre las prestaciones de Seguridad Social.**

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

En caso de I.T. derivada de accidente de trabajo se abonará 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.

La Dirección de la empresa tendrá la facultad de que, por el médico de empresa o por aquél que la misma designe, reconocer al trabajador previa comparecencia del mismo en las instalaciones de la empresa o de la Mutua colaboradora de la Seguridad Social que se tenga concertada, tantas veces se considere necesario, dependiendo el abono del correspondiente complemento del informe emitido en cada caso por dicho facultativo. El médico deberá acreditar su condición de tal al trabajador mediante la exhibición del correspondiente carnet profesional.

#### 2.- Complemento asistencial.

En el caso de intervención quirúrgica seguida de hospitalización, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán a los trabajadores que acrediten tal situación la cantidad de 10,963 euros para 2019 por cada día de hospitalización y mientras dure ésta dentro de los límites de la duración de la incapacidad transitoria. Las empresas que tengan cualquier sistema por el que complementen las prestaciones de incapacidad transitoria por causa de enfermedad común o accidente no laboral no abonarán este complemento. Las empresas tendrán la facultad de que, por el médico de empresa o por aquél que la misma designe, citar al trabajador en las instalaciones de la empresa o de la Mutua colaboradora de la Seguridad Social que se tenga concertada, al objeto de que sea 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.

### CAPÍTULO VII

#### *Faltas y Sanciones*

#### **Artículo 44.- Definición de faltas**

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores/as cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador/a le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

#### **Artículo 45.- Faltas leves**

Se consideran faltas leves las siguientes:

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

**Artículo 46.- Faltas graves**

Son faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales. Faltar un día al trabajo antes o después de festivo, siempre que se produzcan dos faltas en sesenta días naturales, o tres faltas en ciento ochenta días naturales.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social. Si existiese malicia, se considerará falta muy grave.
4. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean éstos de la clase que sean.
5. No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control, así como cualquier negligencia en la adecuada utilización del sistema de fichajes.
7. Negligencia o desidia que afecte a la buena marcha del trabajo.
8. La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería de las instalaciones; podrá ser considerada falta muy grave de existir malicia.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o Centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.
10. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
11. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
12. La omisión, a sabiendas o por negligencia, o ignorancia inexcusable, de informes manifiestamente injustos o la adopción de acuerdos en las mismas circunstancias.
13. Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia, o los que originen perjuicios a la empresa, así como la ocultación maliciosa de estos errores a la dirección.
14. La inutilización, pérdida o deterioro de los equipos de protección individual
15. La no utilización de los equipos de protección individual de riesgos, así como la contravención de las disposiciones en materia de seguridad y salud laboral, incumpliendo entre otras las practicas higiénicas de acceso a planta (lavado y desinfección de manos, uso de desechables, guantes, etc.), la normativa de taquillas o la prohibición de uso de móviles y/o smartphones en planta.

**Artículo 47.- Faltas muy graves**

Son faltas muy graves las siguientes:

- 1.-Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. Se consideran en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales, 16 faltas no justificadas de puntualidad en un período de ciento ochenta días naturales, y más de 24 faltas no justificadas de puntualidad en un período de un año. En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de treinta días.
2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Entre otros, se considerarán casos de indisciplina o desobediencia:
  - 2.1. Los descuidos de importancia en la conservación de materiales o máquinas, cuando de dicho descuido se derive peligro para los compañeros de trabajo o perjuicio para la empresa.
  - 2.2. Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexcusable.
  - 2.3. Fumar en los lugares en que está prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares de peligro por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.
  - 2.4 Comer y beber en planta y/o en zonas comunes.
3. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.
4. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras, se considera transgresión de la buena fe contractual, salir con paquetes o

envoltorios del trabajo, negándose a dar cuenta del contenido del mismo, cuando se solicite por el personal encargado de esta misión.

5. La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor.

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

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

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

#### **Artículo 48.- Sanciones**

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

- a) **Por faltas leves:** Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.
- b) **Por faltas graves:** Suspensión de empleo y sueldo de hasta un mes; Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional y/o Inhabilitación por plazo no superior a tres años para el ascenso a categoría superior.
- c) **Por faltas muy graves:** Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses; Inhabilitación por plazo no superior a cinco años, para el paso a categoría superior. Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones, para los dos períodos vacacionales siguientes. Traslado forzoso sin derecho a indemnización alguna; despido.

#### **Artículo 49.-Ejecución de sanciones y régimen de responsabilidad.**

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

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 50.- Normas de procedimiento.**

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

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

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

#### **Artículo 51.- Prescripción.**

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### **Artículo 52.- Procedimiento en caso de sanciones a los representantes legales de los trabajadores.**

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

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

- b) En el mismo escrito de apertura del expediente, se designará por la empresa un secretario y un Instructor del expediente, imparciales.
- c) La empresa dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de diez días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.  
Asimismo, este escrito será notificado a la representación legal de los trabajadores para que en el plazo de cinco días realice, en su caso, las alegaciones que considere oportunas.
- d) Finalizada la incoación del expediente, la empresa notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funde.
- e) En los supuestos de afiliación a alguna de las centrales sindicales legalmente constituidas, tendrá que ser previamente oído el delegado sindical, siempre que lo haya en el centro de trabajo y la empresa tenga conocimiento cierto de tal afiliación.

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

## CAPÍTULO VII

### *Seguridad e Higiene*

#### **Artículo 53.- Seguridad en el trabajo e Higiene en los locales y personal.-**

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

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

Para evitar el posible riesgo derivado de la manipulación por contacto directo de sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas, se acuerda que:

- a) El tiempo dedicado para limpieza personal, tendrá que ser utilizado única y exclusivamente en realizar esta función.
- b) Este período de tiempo utilizado para la limpieza personal se aplicará un máximo de 2 veces diarias; tanto en jornada continuada (antes del bocadillo y antes de la salida) como en jornada partida (antes de la salida de la mañana y antes de la salida de la tarde) y se considerará incluido en la jornada laboral.
- c) Como referencia a efectos de la existencia del derecho a disponer del tiempo necesario para la limpieza personal se tendrá en cuenta el puesto de trabajo que realmente se ocupa en el momento de iniciar la limpieza. La ocupación no continuada durante toda la jornada de un puesto de trabajo en recepción de mercancías y deshuese, supondrá únicamente el disponer del tiempo indispensable para la limpieza personal para el momento que se deja de realizar ese trabajo.
- d) En cualquier caso se mantienen en vigor las prácticas higiénicas de la compañía de aplicación en cada área, que vienen determinadas en el manual de Calidad facilitado por la compañía.

#### **Artículo 54.- Prendas de trabajo**

Los materiales entregados por la empresa al trabajador para la prestación de sus servicios serán propiedad de la empresa y el trabajador estará obligado a mantenerlos en buen estado de conservación y limpieza, de conformidad con las normas internas al respecto que en cada momento estén en vigor en la organización.

Asimismo el trabajador velará por la buena conservación de las prendas de trabajo y seguirá los procedimientos acordados con el servicio externo de limpieza de uniformes, preocupándose de organizar correctamente la entrega para tener su uniforme limpio en su puesto de trabajo.

En dicho sentido se recuerda la absoluta prohibición de sacar los uniformes fuera de las instalaciones de la empresa, siendo obligatorio devolverlos al finalizar el contrato o cuando se entreguen uniformes nuevos. Si el empleado no devuelve su uniforme o lo extravía, el coste del mismo será descontado de su nómina o liquidación.

La compañía mantiene actualizadas las normas de uso de uniformidad que en cada momento son de aplicación y de público conocimiento para los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo.

**Artículo 55.- Botiquín**

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

**Artículo 56.- Frío industrial.-**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 57.- Comedores.-**

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

## CAPÍTULO IX

*Derechos Sindicales***Artículo 58.- Derechos de la Representación Unitaria**

En materia de libertad sindical y derechos de la representación unitaria, se estará expresamente a lo dispuesto en la ley y en el Convenio Colectivo del sector de industrias Cárnicas de conformidad con el Capítulo XIII, sección segunda, del referido texto.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA**

El presente convenio se aplicará con efectos retroactivos en las materias en que ello sea posible y en todo caso si la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid fuese posterior a su fecha de entrada en vigor.

**DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA**

Las partes se comprometen a renegociar de nuevo la totalidad del presente convenio para el supuesto de que la Dirección General de Empleo, en el ejercicio de sus facultades, no aprobase alguna de las estipulaciones de este convenio.

**TABLA SALARIAL 2019**

			SALARIO BASE ANUAL	VALOR HORA DTO. EUROS	PLUS PENOSIDAD EUROS/HORA	PLUS NOCTURNIDAD EUROS/HORA	VALOR HORA EXTRA EUROS
GRUPO I	Director Dpto		30.282,67	17,11	0,099	3,245	25,663
	Encargado Sección		27.529,70	15,55	0,090	2,950	23,330
	T.T. Superior		25.027,00	14,14	0,082	2,682	21,209
	T.T. Medio		21.488,00	12,14	0,657	2,302	18,210
	T. no titulado		19.276,00	10,89	0,595	2,065	16,335
GRUPO II	Oficial 1ª	Comercial Sr	17.872,00	10,10	0,566	1,915	15,146
	Oficial 2ª	Comercial Jr	17.276,00	9,76	0,549	1,851	14,641
	Auxiliar Adm	Aux. Calidad	16.204,00	9,16	0,549	1,736	13,732
GRUPO III	Encargado Área		19.693,30	11,13	0,623	2,086	16,722
	Encargado Equipo		17.903,00	10,12	0,566	1,896	15,202
	Oficial 1ª	Carretillero/ Repartidor	16.936,00	9,57	0,549	1,793	14,381
	Oficial 2ª	Deshuesador	16.689,00	9,43	0,549	1,767	14,171
	Operario 1ª		16.197,00	9,15	0,549	1,715	13,753
	Operario 2ª		15.677,00	8,86	0,534	1,660	13,312
GRUPO IV	Recepcionista	Limpieza Oficina	15.677,00	8,86	0,534	1,660	13,312

(03/36.847/19)

