

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 13** *RESOLUCIÓN de 13 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Grupo de Empresas Carpisa Foods (Código número 28102593012019).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Carpisa Foods, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 4 de marzo de 2025, 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 colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el art. 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 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, 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 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 13 de abril de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

II CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS CARPISA FOODS

INTRODUCCIÓN

El I Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Carpisa Foods fue suscrito por las partes firmantes del mismo con fecha 28 de junio de 2019, pactándose una vigencia temporal inicial de tres años, prorrogándose de manera tacita durante dos años adicionales, todo ello en aplicación de lo establecido en su artículo 4.

Con la firma de dicho I Convenio, se consumó el reto de modernizar las bases de la organización del tiempo de trabajo, se adaptó el marco laboral de las empresas afectadas a la realidad del sector cárnico y se culminó la necesaria transición hacia una estructura salarial moderna y adaptada a la organización.

Tras la denuncia del Convenio por parte de la RT, las partes firmantes convienen de mutuo acuerdo en proceder a renovar el texto de Convenio, adaptarlo a las últimas reformas laborales y ofrecer, en definitiva un texto moderno y que dé respuesta a los renovados retos del Grupo.

El presente II Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Carpisa Foods, fue finalmente suscrito con fecha 4 de marzo de 2025, de una parte, por los representantes legitimados del Departamento de Recursos Humanos del Grupo de Empresas, en representación de la RD, y de otra por el Sindicato mayoritario UGT, en representación del Colectivo laboral afectado (RT).

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 todas las personas trabajadoras 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 2024 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 2027.

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 2028.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que, una vez denunciado, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio, las partes deberán someterse al III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos laborales de la Comunidad de Madrid o cualquiera posterior que le sustituya, todo ello de conformidad a lo establecido en el art. 86.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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, comprometiéndose las partes firmantes del presente texto a constituir formalmente dicha Comisión en el plazo máximo de un mes desde la publicación en el BOCM del texto de Convenio Colectivo.

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, comprometiéndose ambas partes a redactar el reglamento de funcionamiento interno necesario para el adecuado funcionamiento de dicha Comisión. 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 solventarán 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, que esté en vigor en cada momento, y 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, lenguaje inclusivo y prohibición de discriminación.

Las empresas integrantes del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, cuentan todas ellas, individualmente, con Planes de Igualdad en vigor negociados con la representación legal de trabajadores, por lo que a dichos efectos en esta materia se hace una remisión expresa a dichos Planes de Igualdad.

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.

En dicho sentido se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la legislación vigente, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un Sindicato, así como por razón de lengua.

Las relaciones de la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

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

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad exclusiva de la Dirección de la empresas afectadas por el presente Convenio, a las 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 las Empresas podrán establecer los sistemas de organización que consideren 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 o como consecuencia de circunstancias de urgente necesidad relacionadas con la rotura de stock o pérdida de la materia prima perecedera, todo ello 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.

Las personas trabajadoras están obligadas 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 desarrollar e implantar un sistema de incentivos por productividad que se

determinará por departamentos, se devengará en función de la efectiva presencia de las personas trabajadoras y posterior consecución de los objetivos marcados, y tendrá carácter no consolidable.

CAPÍTULO III

Contratación y clasificación del personal

Artículo 14. Ingreso en la Empresa: condiciones generales.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, sus disposiciones de desarrollo y en el presente convenio colectivo.

La selección de personal se efectuará de acuerdo con sistemas objetivos. Las ofertas de empleo, los contratos y en general toda la documentación, se elaborará con lenguaje neutro y en los procesos de selección de personal se recabaran únicamente aquellos datos de carácter personal de las personas candidatas que sean necesarios para el reclutamiento y/o posterior contratación.

En aquellos puestos de trabajo que conlleven riesgo de enfermedades profesionales, de conformidad con la normativa vigente, la empresa practicará el reconocimiento médico previo a la contratación y los reconocimientos periódicos que, en su caso, resulten obligatorios. La aptitud del aspirante para desempeñar el puesto quedará condicionada exclusivamente en estos supuestos, a la superación de dichos reconocimientos médicos, en los términos establecidos legalmente.

Para el resto de puestos de trabajo en los que no exista tal riesgo, se estará a lo dispuesto en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa y en la normativa aplicable en materia de vigilancia de la salud, respetando en todo caso el carácter voluntario de los reconocimientos médicos, salvo en los supuestos legalmente previstos.

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; un mes.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirán el periodo de prueba, salvo pacto en contrario.

2. Las personas trabajadoras en periodo de prueba vendrán obligadas a realizar las pruebas profesionales, psicotécnicas y en aquellos puestos de trabajo que conlleven riesgo de enfermedades profesionales, de conformidad con la normativa vigente, los reconocimientos médicos que correspondan, siempre conforme al artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en los términos establecidos en el artículo 14 del presente convenio. Durante el periodo de prueba, cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin necesidad de preaviso o de justificación de causa y sin derecho a indemnización.

3. Las personas trabajadoras serán retribuidas 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 contratada, 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, las personas trabajadoras pasarán 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 y formalidades, 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, todo ello en relación con los artículos 11, 12, 15 y 16 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Criterios objetivos y formales del contrato fijo discontinuo.

El orden de llamada de las personas trabajadoras contratadas a través de la modalidad fija discontinua se realizará teniendo en cuenta las funciones del puesto que se quiere cubrir y de acuerdo con un criterio de riguroso orden de antigüedad dentro de cada sección, categoría y especialidad.

El llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio -teléfono móvil y/o correo electrónico- que, en definitiva, permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada, con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

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.

La cuantía relativa a la liquidación y finiquito se transferirá junto con la nómina del mes en curso en el que se produzca la finalización o extinción de la relación laboral.

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

Artículo 19.- Dimisión o baja voluntaria

Las personas trabajadoras que deseen dimitir o 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.

En el supuesto de que la persona trabajadora incumpla dicha obligación de preaviso, se procederá a deducir en la liquidación correspondiente, el 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

Pertenecen a este Grupo Profesional las personas trabajadoras 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: Persona trabajadora provista o no de poderes, que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección General de la Empresa, dependiendo di-

rectamente 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: Persona trabajadora, provista 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: Persona trabajadora, provista 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.

- Comercial Senior: Es la persona trabajadora 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 trabajadora 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.

- Personal Técnico/a con titulación media: Persona trabajadora, provista 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.

- Personal Técnico/a no titulado: Persona trabajadora no provista 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

Pertenecen a este grupo profesional todas las personas trabajadoras 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:

- Personal Oficial de primera: Es el administrativo/a 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 correspondencias; 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.

- Personal Oficial de segunda: Es la persona trabajadora 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

.- Personal Auxiliar Administrativo: Es la persona trabajadora 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.

.- Personal Auxiliar de Calidad: Es la persona trabajadora 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 auditorias 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 implementar el 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 todas aquellas personas trabajadoras 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.

.- Personal Encargado de Área: Es la persona trabajadora 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.

.- Personal Encargado de Equipo: Es la persona trabajadora 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 encomienda, 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 siguientes:

- Vigilar la conservación y rendimiento de la maquinaria y herramientas de su Sección.
- Llevar la dirección del personal a sus órdenes procurando el mayor rendimiento y responsabilizándose de Su disciplina.
- Responsabilizarse del buen orden, funcionamiento y vigilancia de los procesos o trabajos a ellos encomendados.
- Responder de la ejecución de los programas de trabajo que se le ordenen.

- Confeccionar los partes, 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.

.- Personal 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.

.- Personal Conductor/ Repartidor: Persona trabajadora 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 + 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/a: Persona trabajadora 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.

.- Personal 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/a: Es la persona trabajadora 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.

.- Personal Operario de primera: Se incluyen aquí todos las personas trabajadoras especializados y 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 del Personal Carnicero/Pulidor, Picador y cualquier otro nombrado como especialista en su área.

.- Personal Operario de Segunda: Se incluyen aquí todas las personas trabajadoras 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 estas personas trabajadoras 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 aquellas personas trabajadoras 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 aquellas personas trabajadoras que supervisan el producto formado previo al proceso de ultracongelación, 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, todas las personas trabajadoras 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 Personal Operario de segunda aquellas personas trabajadoras 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.-

Pertenecen a este Grupo todos aquellas personas trabajadoras 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.

.- Personal Recepcionista: persona trabajadora 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 las personas trabajadoras encargadas 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 establece en 1748 horas durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo, salvo que en el Convenio Colectivo Estatal de Industrias Cárnicas o en la legislación laboral vigente, se recogiese expresamente una jornada inferior durante alguno de los años de vigencia temporal del actual convenio colectivo. Los departamentos de obradores y limpieza de fábrica tendrán una jornada diaria efectiva de 9 horas y cuarenta y cinco minutos, con sesenta minutos de descanso, de los cuales sólo treinta serán considerados como jornada efectiva.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a garantizar el adecuado cumplimiento de las necesidades productivas, especialmente en aquellos casos en donde esté en peligro el género, se produzcan roturas de stocks inesperadas o como consecuencia de lo anterior se pongan en riesgo los estándares de calidad exigidos a la compañía. En todo caso, se respetarán los límites mínimos de la jornada establecidos en cada momento en la legislación laboral y/o convencional que fuere de aplicación.

Artículo 28.- Distribución irregular de la jornada.

Dada la naturaleza perecedera de la materia prima y la sujeción de la misma, al ritmo normal de los transportes, las Empresas podrá, en circunstancias extraordinarias que se produzcan por retrasos imprevisibles u otras de excepción, ordenar la continuación de la jornada, en cuyo supuesto el exceso en la misma se abonará como horas extraordinarias. Estas circunstancias se comunicarán tan pronto como sea posible a los representantes de las personas trabajadoras.

Igualmente y 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, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a implantar un modelo de distribución irregular de la jornada que permita adecuar la capacidad productiva de la empresa en sus recursos humanos a los flujos de actividad reales del negocio.

El objetivo fundamental de dichos acuerdos será impedir por una parte niveles de inactividad improductivos y por otra, la imposibilidad o desajuste en atención de pedidos por acumulación de trabajo, de conformidad todo ello a lo establecido en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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 (con una oscilación de más o menos tres grados), la permanencia en el interior de las mismas será de cuatro horas. Por cada periodo de cuarenta y cinco minutos de trabajo ininterrumpido en el interior, se concederá un descanso de recuperación de quince 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 implantación del modelo de distribución irregular de la jornada que las partes puedan establecer, en desarrollo del artículo 28 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, caducando sin excepción con posterioridad a dicha fecha.

Para la solicitud de vacaciones en las empresas afectadas por el presente Convenio la Dirección de Recursos Humanos ha puesto en marcha un software de gestión a través del cual se deberá realizar la oportuna solicitud, todo ello de conformidad con las instrucciones que dicho Departamento emita en cada momento.

Con independencia de ello, todos los empleados deben presentar a su responsable su planificación de vacaciones de verano antes del 31 de marzo de cada año. Una vez presentadas, recibirán antes del 30 de abril la aprobación o denegación de su responsable directo, quien intentará asegurar el disfrute de al menos dos semanas en periodo estival y el resto en periodos donde se haga compatible las necesidades productivas con la fecha solicitada por el conjunto de personas trabajadoras.

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.

Dada la naturaleza perecedera de la materia prima y la sujeción de la misma, al ritmo normal de los transportes, la Empresa podrá, en circunstancias extraordinarias que se produzcan por retrasos imprevisibles u otras de excepción, ordenar la continuación de la jornada, en cuyo supuesto el exceso en la misma se abonará como horas extraordinarias, informando tan pronto como sea posible a la RLT, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 41 del Convenio Colectivo Estatal de Industrias cárnicas.

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.

El sistema de solicitud, formalización y concesión de licencias, permisos y excedencias se realizará en cada momento de conformidad con los procedimientos administrativos y software que en cada momento facilite la empresa.

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/Comercial Senior
- 4) Técnico con título Medio/ Comercial Junior
- 5) Técnico no titulado.
- 6) Oficial 1ª administrativo / Oficial 2ª administrativo.

- 7) Auxiliar administrativo / Auxiliar de calidad.
- 8) Encargado de Área
- 9) Encargado de Equipo.
- 10) Oficial 1ª.
- 11) Oficial 2ª/ Deshuesador.
- 12) Operario 1ª.
- 13) Operario 2ª.
- 14) 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 los años 2024 y 2025, 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.- 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, todo ello de conformidad con el importe que figura para cada nivel salarial en tablas.

-Plus Deshuesadores: los trabajadores que pertenezcan a dicho nivel profesional de conformidad con el sistema de clasificación profesional del presente convenio colectivo percibirán durante los años 2025, 2026 y 2027 los siguientes importes:

Plus aplicable de lunes a viernes :

- 0,068 euros por kilo deshuesado
- Si se superasen 50.000 kg deshuesados el importe ascendería a 0,075 euros por kilo deshuesado.

Plus aplicable Sábados, Domingos y Festivos :

- 0,086 euros por kilo deshuesado
- Si se superasen 50.000 kg deshuesados el importe ascendería a 0,095 euros por kilo deshuesado.

Artículo 38 Paga de beneficios

Se establece una Paga de Beneficios de carácter anual ligada al beneficio después de Impuestos (BDI) de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, de conformidad con la horquilla abajo indicadas, 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, no le será de aplicación la presente Paga de Beneficios.

Si el BDI de las empresas afectadas por el presente acuerdo se sitúa entre 500.000 euros y 999.999 euros se destinará de manera lineal un 6% de dicho BDI al establecimiento de dicha paga a repartir entre todos los trabajadores afectados.

Si el BDI de las empresas afectadas por el presente acuerdo se sitúa entre 1.000.000 euros y 1.499.999 euros se destinará de manera lineal un 7% de dicho BDI al establecimiento de dicha paga a repartir entre todos los trabajadores afectados.

Si el BDI de las empresas afectadas por el presente acuerdo supera los 1.500.000 euros se destinará de manera lineal un 8% de dicho BDI al establecimiento de dicha paga 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 referida 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 mensual promedio del conjunto de niveles profesionales aplicables en la empresa cada año.

Artículo 39 .- Complementos Ad personam I y Ad personam II

Los trabajadores que, a fecha de inicio del presente Convenio Colectivo vinieran percibiendo en sus nóminas, los complementos denominados Ad personam I y/o Ad Personam II seguirán manteniendo dichas cuantías con las mismas condiciones que les fueran de aplicación.

Dichos complementos, provenientes del anterior convenio, seguirán teniendo carácter no absorbible, no compensable y no revalorizable.

Artículo 40 .- 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 de 990 euros/mes, cancelándose dicho anticipo al tiempo de hacer el libramiento de pago del periodo de que se trate y siguiendo los criterios de la plataforma Payflow, elegida por la Dirección de la empresa para la gestión de estos temas o de cualquier otra que en el futuro la pudiera sustituir.

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 41 .- Incremento y revisión salarial

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

- Año 2024; Se pacta una subida del 3% de conformidad con las tablas anexas al presente texto.
- Año 2025; Se pacta una subida del 3% de conformidad con las tablas anexas al presente texto. Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior al 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2026.
- Años 2026 y 2027: Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a publicar nuevas tablas salariales para dichos años cuando tengan elementos de juicio suficientes al efecto, máxime al desconocer la previsión que para dicho año determinará el Convenio colectivo Estatal de Industrias Cárnicas.

Artículo 42 .- 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 y el incentivo correspondiente, en función de los criterios habituales en la empresa. Se exceptúan del descuento las horas que deban ser abonadas de acuerdo con lo establecido en las leyes vigentes.

Artículo 43 - 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 30.000€ durante toda la vigencia del presente pacto.

Artículo 44.- Mejoras sobre las prestaciones de Seguridad Social.**1.- Complemento de I.T. por accidente de trabajo o enfermedad profesional.**

En caso de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional 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.

El citado complemento de IT dejará de percibirse cuando la persona trabajadora extinga la relación laboral con la empresa y ello con independencia de la causa y la calificación jurídica de dicho cese. Así mismo, se dejará de percibir cuando la persona trabajadora pase a situación de pago directo de prestaciones por la Seguridad Social o Mutua Patronal.

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 por cada día de hospitalización y mientras dure ésta dentro de los límites de la duración de la incapacidad transitoria, la cantidad de 12,25 euros durante el año 2025, actualizándose dicha cuantía para 2026 y 2027 en base a la subida salarial finalmente pactada en dichos años, todo ello de conformidad con el artículo 41 del presente convenio colectivo. 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 45.- Facultad disciplinaria y definición de faltas**

Es facultad de la Dirección de la Empresa ejercer la potestad disciplinaria respecto del personal afectado por el ámbito de este convenio, de acuerdo con el régimen jurídico previsto en el mismo. Las faltas son enunciativas, sin que ello suponga que la conducta que no se ajuste a las normas básicas de toda relación laboral contractual, no puedan ser sancionadas, de no estar reflejada expresamente dicha conducta en las detalladas en el presente capítulo.

Son faltas las acciones u omisiones de las personas trabajadoras cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que a éstos le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves, todo ello de conformidad con los siguientes artículos.

Artículo 46.- Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en el trabajo, durante un periodo de treinta días naturales, sin causa justificada. A los presentes efectos se considera falta de puntualidad el hecho de no encontrarse en su puesto de trabajo debidamente uniformado y listo para iniciar su jornada a la hora establecida.
2. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas, siempre que de tales conductas no se deriven ni se puedan derivar perjuicios graves para el servicio, en cuyo caso tendrán la calificación de faltas graves.
3. El abandono de su puesto de trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo y no provoque perjuicio alguno en el servicio. En caso de que como consecuencia del mismo se origine perjuicio de alguna consideración a las empresas o fuese causa de accidente, ésta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según las concretas circunstancias concurrentes.
4. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de I.T. o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, o en menos tiempo si como consecuencia de dicha omisión se causa un perjuicio en la organización de los turnos, a no ser que se pruebe de manera fehaciente la imposibilidad de poder hacerlo.
5. Faltar un día al trabajo sin causa justificada en un período de treinta días naturales.
6. Pequeños descuidos o negligencias en la conservación del material, maquinaria o documentación de la compañía, en los equipos de protección individual, o en la adecuada utilización del sistema de fichajes.
7. La falta incidental de aseo o limpieza personal.
8. No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días de producido.
9. Discutir sobre asuntos ajenos al trabajo o faltar al respeto y consideración de manera leve al personal de la empresa y/o clientes o proveedores con los que pudiera tener trato.
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. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.
13. Aquellas otras de análoga naturaleza.

Artículo 47.- Faltas graves

Son faltas graves las siguientes:

1. De dos a cinco faltas de puntualidad en el trabajo, durante un periodo de treinta días naturales, sin causa justificada, siempre que como consecuencia del retraso en la incorporación al puesto de trabajo en alguna de ellas se provoque un retraso en el inicio de la producción, derivándose un grave trastorno y pérdida económica constatable a la empresa.
2. De seis a diez faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales, aunque no se provoque un retraso en el inicio de la producción, o no se derive un grave trastorno o pérdida económica constatable a la empresa.
3. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales. Faltar un día al trabajo antes o después de sábado, domingo o festivo, siempre que se produzcan dos faltas en sesenta días naturales, o tres faltas en ciento ochenta días naturales. En caso de reincidencia la falta tendrá la consideración de muy grave.
4. 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.
5. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean éstos de la clase que sean, o participar en discusiones dentro de la jornada de trabajo que conlleven faltas de respeto, alteren gravemente la convivencia laboral o perturben el desarrollo normal de la actividad.

6. No prestar la debida atención al trabajo encomendado o desobedecer a las ordenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de su puesto de trabajo.
 7. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control, cualquier negligencia en la adecuada utilización del sistema de fichajes, así como el encubrimiento de incumplimientos cometidos por otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el puesto de trabajo.
 9. Negligencia o desidia que afecte a la buena marcha del trabajo o pueda ocasionar graves daños en la conservación de maquinaria, locales y cualesquiera instalación o documentación de la empresa.
 10. La imprudencia o negligencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería de las instalaciones; podrá ser considerada falta muy grave de existir malicia.
 11. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el Centro de trabajo, así como utilizar para usos propios material, prendas, elementos o herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.
 12. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
 13. 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.
 14. Consumir alcohol o drogas durante la jornada laboral, acudir al trabajo o trabajar bajo evidentes síntomas de alcohol o drogas.
 15. La omisión, a sabiendas o por negligencia, o ignorancia inexcusable, de informes manifiestamente injustos o la adopción de acuerdos en las mismas circunstancias.
 16. 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.
 17. La inutilización, pérdida o deterioro de los equipos de protección individual o colectiva no informando a la Dirección de la empresa de dicha circunstancia.
 18. 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 prácticas 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.
- Igualmente y de manera expresa, la no utilización efectiva y permanente de los equipos de protección individual por la exposición al ruido, en los puestos de trabajo con una exposición a un nivel de ruido medio superior a 80 dbA o cuando así lo hubiera acordado la empresa en base a la evaluación efectuada en el puesto de trabajo.
19. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
 20. La grave desconsideración en el trato con el público, los superiores, compañeros y/o subordinados.
 21. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurran infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
 22. La inobservancia, ocultación y, en general, el grave incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, cuando tal incumplimiento pudiera originar riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 48.- 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, la comisión de 6 a 10 faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales si como consecuencia de alguna de ellas se provoca un retraso en el inicio de la producción y/o deriva un grave trastorno o pérdida económica constatable a la empresa, más de 8 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 cualquier instalación de la empresa, sin excepción alguna.

2.4 Comer y beber en planta y/o en zonas comunes, excepto en las zonas habilitadas por la empresa para tal fin específico.

3. Las ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos, así como a cualquier cliente, proveedor y/o visita que se encuentre dentro de las instalaciones de la empresa.

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, la negativa injustificada del trabajador a someterse a registros sobre su persona, taquilla o efectos personales (mochilas, bolsos u otros enseres), cuando dichos registros sean imprescindibles y necesarios para la protección del patrimonio empresarial y/o del resto de las personas trabajadoras, siempre que se efectúen dentro del centro de trabajo, en horario laboral de la fábrica, con pleno respeto a la dignidad e intimidad de la persona trabajadora, y siempre que ello sea posible, en presencia de su representante legal o, en su defecto, de otro trabajador de la empresa; todo ello de conformidad con el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores.

5. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con otras personas trabajadoras, clientes o proveedores.

6.- Realizar por cuenta propia o ajena actividades profesionales que supongan concurrencia con las que lleva a cabo la empresa siempre que ocasionen perjuicios a la misma.

7.- La apropiación indebida, hurto o robo, dentro de las dependencias de la empresa, de cualesquiera bienes o enseres propiedad de la compañía, de compañeros de trabajo o de cualquier persona que visite la empresa.

8.- Provocar u originar frecuentes riñas y conflictos con los demás personas trabajadoras empeorando el clima laboral de la compañía.

9.- La no comunicación previa a la Dirección de la empresa o a sus superiores de cualquier conflicto de intereses que se pudiera producir y que atente a lo establecido en cada momento por el Código de Conducta de las empresas y entre otros; la ocultación de parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con cualquier empleado de alta en la empresa, la aceptación de obsequios o atenciones de cortesía que sean fácilmente convertibles en dinero o que tengan un valor alto en el mercado, las invitaciones para participar en eventos de negocio, conferencias, convenciones o presentaciones comerciales y/o cursos técnicos, etc

10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

11. La embriaguez habitual o toxicomanía durante la jornada laboral si repercute negativamente en el trabajo.

12. 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.

13. La simulación de enfermedad o accidente, alegada por la persona trabajadora para no asistir al trabajo, así como la realización de cualquier trabajo o actividad estando de baja médica bien por IT o por AT, que pudiera provocar un alargamiento injustificado de la situación de baja.

14. El uso no autorizado y con carácter personal de los medios de producción de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a las normas internas de la Empresa. A estos efectos, tendrán también la consideración de medios de producción los equipos y útiles informáticos.

15. Hacer desaparecer voluntariamente, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de manera igualmente voluntaria, en materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

16. El abandono del trabajo en puestos de especial responsabilidad.

17. El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño de las tareas desarrolladas en la Empresa, la ocultación de situaciones de incompatibilidad y, en general, el incumplimiento de la normativa específica en esta materia.

18. El quebrantamiento del secreto profesional por parte de quien esté obligado por su cargo a guardar secreto, así como la manipulación y tratamiento de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Empresa para intereses particulares de tipo económico.

19. Realizar cualquier tipo de sabotaje o manipulación en el proceso productivo con intención de perjudicar los productos de la empresa y dañar la imagen de la misma ante el consumidor, los clientes y/o la autoridad sanitaria. Expresamente se incluye en la presente falta la comisión de cualquier incumplimiento de la normativa Food Defense, para la cual haya sido debidamente formado e informado.

22. La utilización, cesión o difusión indebida en redes sociales o a través de cualquier otro medio externo de información confidencial, datos, imágenes, videos o fotografías de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la Empresa, que suponga un perjuicio grave para la empresa y una trasgresión grave de la buena fe contractual, así como la divulgación de bulos y/o ofensas relativos a la empresa o cualquiera de sus trabajadores, clientes o proveedores.

23. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, cuando de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores o cuando se produzca una falta de colaboración flagrante en el proceso de investigación de un accidente.

24. El acoso sexual, ejercido sobre un empleado de la Empresa, dentro o fuera de sus instalaciones. A título ilustrativo, se entenderá por acoso sexual toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, realizada por una persona trabajadora a otra, se exteriorice por medio de actos, gestos o palabras, no deseada, consentida ni tolerada por la persona destinataria. La conducta deberá ser de carácter objetivamente grave, capaz de crear un clima laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

25. El acoso laboral o mobbing que atente gravemente, de forma continuada, contra la dignidad de la persona trabajadora afectada, así como cualquier otro tipo de discriminación por razón de sexo, etnia, edad, discapacidad, religión u otra cualquier categoría protegida que pudiera afectar a cualquier persona trabajadora.

26. La falta continuada, voluntaria y grave de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

27. La imprudencia o negligencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para las personas trabajadoras o peligro de avería para la maquinaria, enseres, vehículos o instalaciones de la empresa. En concreto se entenderán actuaciones imprudentes o negligentes la prestación de servicio bajo los efectos del alcohol, drogas o cualquier otra adicción durante la jornada laboral.

28. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera.

29. Asimismo, se considerarán constitutivos de falta muy grave todos los supuestos previstos legalmente como causa justificativa de despido disciplinario, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 49.- 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 50.-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.

Las sanciones disciplinarias que se impongan a las personas trabajadoras en virtud de este capítulo no podrán en ningún caso suponer la imposición de multas de haber ni la detracción directa del salario, de conformidad con lo establecido en el artículo 58.3 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, cuando la conducta sancionada cause daños y perjuicios a la empresa o a sus compañeros/as de trabajo, la empresa podrá ejercitar las acciones legales que correspondan para la reclamación de tales daños y perjuicios, de acuerdo con la legislación vigente, sin que en ningún caso pueda detraerse unilateralmente de la retribución de la persona trabajadora la cantidad reclamada

Artículo 51.- 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.

No obstante ello, cuando la sanción impuesta sea un despido disciplinario, las empresas afectadas ofrecerán la preceptiva audiencia previa a la persona despedida, todo ello en cumplimiento de la STS 1250/2024 de 18 de noviembre de 2024.

Si en otro cualquier supuesto y 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 52.- 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 53.- 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 54.- 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 55.- 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 56.- 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 57.- 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 58.- Comedores.-

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

CAPÍTULO IX**Derechos Sindicales****Artículo 59.- 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.

En el ejercicio de sus funciones, la representación de los trabajadores mantendrá un especial deber de sigilo y confidencialidad, además de sobre las materias de obligado cumplimiento expresadas en los arts. 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores, sobre todas aquéllas respecto de las que

la Empresa señale expresamente su carácter reservado, siempre que dicha calificación responda a criterios objetivos.

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.

ANEXOS SALARIALES 2024

2024	CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE ANUAL	VALOR HORA DTO. EUROS	PLUS PENOSIDAD EUROS / HORA	PLUS NOCTURNIDAD EUROS / HORA	VALOR HORA EXTRA EUROS	SALARIO MES
GRUPO I	Director Dpto	37.139,57	20,98	1,21	3,98	31,47	2.652,83
	Encargado Sección	33.763,24	19,08	1,10	3,62	28,61	2.411,66
	T.T. Superior/Comercial Sr	30.694,02	17,44	1,01	3,40	26,16	2.192,42
	T.T. Medio/Comercial Jr	26.353,13	14,97	0,81	2,92	22,46	1.882,37
	T. no titulado	23.639,86	13,36	0,73	2,62	20,15	1.688,56
GRUPO II	Oficial 1ª Adm	21.918,11	12,45	0,69	2,43	18,68	1.565,58
	Oficial 2ª Adm	21.187,45	12,04	0,67	2,35	18,06	1.513,39
	Auxiliar Adm/Aux Calidad	19.873,21	11,29	0,67	2,20	16,94	1.419,52
GRUPO III	Encargado Área	24.152,45	13,65	0,76	2,56	20,51	1.725,17
	Encargado Equipo	22.008,01	12,51	0,69	2,40	18,75	1.568,30
	Oficial 1ª	20.819,05	11,83	0,67	2,27	17,74	1.483,60
	Oficial 2ª/ Deshuesador	20.517,44	11,66	0,67	2,24	17,48	1.462,09
	Operario 1ª	19.910,81	11,31	0,67	2,17	16,96	1.418,87
	Operario 2ª	19.272,67	10,95	0,65	2,10	16,42	1.373,38
GRUPO IV	Recepcionista/Limpieza oficina	19.272,67	10,95	0,65	2,10	16,42	1.373,38

ANEXOS SALARIALES 2025

2024	CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE ANUAL	VALOR HORA DTO. EUROS	PLUS PENOSIDAD EUROS / HORA	PLUS NOCTURNIDAD EUROS / HORA	VALOR HORA EXTRA EUROS	SALARIO MES
GRUPO I	Director Dpto	38.253,75	21,61	1,25	4,10	32,42	2.732,41
	Encargado Sección	34.776,14	19,65	1,14	3,73	29,47	2.484,01
	T.T. Superior/Comercial Sr	31.614,84	18,09	1,04	3,50	27,13	2.258,19
	T.T. Medio/Comercial Jr	27.143,72	15,53	0,83	3,01	23,29	1.938,84
	T. no titulado	24.349,06	13,93	0,75	2,70	20,90	1.739,22
GRUPO II	Oficial 1ª Adm	22.575,65	12,92	0,71	2,50	19,37	1.612,55
	Oficial 2ª Adm	21.822,78	12,48	0,69	2,42	18,73	1.558,79
	Auxiliar Adm/Aux Calidad	20.469,41	11,71	0,69	2,27	17,57	1.462,10
GRUPO III	Encargado Área	24.877,02	14,06	0,79	2,63	21,12	1.776,93
	Encargado Equipo	22.615,10	12,94	0,71	2,48	19,45	1.615,35
	Oficial 1ª	21.393,22	12,24	0,69	2,34	18,39	1.528,11
	Oficial 2ª/ Deshuesador	21.083,40	12,06	0,69	2,31	18,13	1.505,95
	Operario 1ª	20.459,93	11,71	0,69	2,24	17,59	1.461,44
	Operario 2ª	19.804,15	11,33	0,67	2,17	17,03	1.414,58
GRUPO IV	Recepcionista/Limpieza oficina	19.804,15	11,33	0,67	2,17	17,03	1.414,58

(03/6.186/25)

