

ANEXOS PROVISIONALES DESDE EL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE
DE 2013

Anexo 1

Precio punto prima

1. El precio punto prima de este Convenio queda fijado para todas las categorías como mínimo en 0,114 euros en el sistema Bedaux o su precio equivalente en cualquier otro sistema entre el 01-01-13 y el 31-12-13. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.
2. La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero de 2012 hasta el 31 de Diciembre de 2013.

Anexo 2

Jornada ordinaria

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

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

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

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

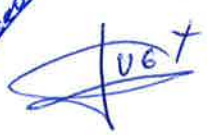
Los requisitos para establecer la jornada irregular, que a estos efectos no se considerará modificación sustancial de las condiciones de trabajo, serán los siguientes:

- a) La distribución horaria se reflejará en cada calendario laboral antes del 15 de Febrero de cada año, en cuyo momento éste deberá hacerse público.





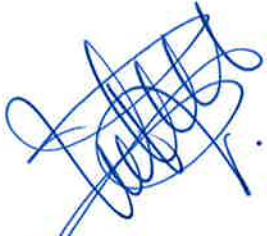



 UGT


 UGT

 CCOO






b) La jornada normal de trabajo no podrá superar el tope legalmente establecido de 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo, salvo lo dispuesto en el número 4 de esta norma.




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




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

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




3. Asimismo las empresas dispondrán de hasta 120 horas al año como máximo para alterar la jornada diaria de trabajo efectivo, ampliando la misma en un máximo de 2 horas diarias de trabajo o reduciéndola en un máximo de 3 horas diarias de trabajo, salvo acuerdo diferente en el seno de la empresa. Las empresas que hagan uso de esta posibilidad lo preavisarán a los trabajadores afectados con una antelación mínima de 2 días.




Si al 31 de diciembre hubiera un saldo positivo o negativo en horas, se actuará de la siguiente forma:

- Si el saldo de horas es negativo, esto es, el trabajador debe horas a la empresa, ésta podrá ordenar su realización hasta el 1 de marzo del año siguiente.
- Si el saldo de horas es positivo, esto es, la empresa debe horas al trabajador, éstas se compensarán como días de libre disposición o a valor hora descuento de acuerdo al anexo 14 del presente Convenio Colectivo.

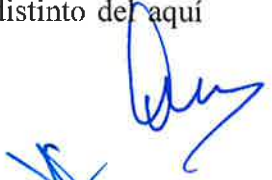





La recuperación de horas de trabajo por la aplicación de la distribución irregular de la jornada ordinaria descrita anteriormente, se hará dentro de los días laborables señalados en el calendario laboral.

Al margen de lo anterior, la comisión paritaria en un plazo de 6 meses a partir de la firma el convenio analizará la implementación de este anexo.



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



6. La vigencia de este Anexo será hasta el 31 de Diciembre del 2.014.



Anexo 3


Valor hora extraordinaria

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

Recargo = 75 por 100 del módulo.


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


Valor hora extraordinaria = 1,75 x módulo.



Anexo 4

Vacaciones


- 
1. Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales o veintidós laborables.
 2. La retribución de las vacaciones se efectuará incluyendo los siguientes conceptos y complementos salariales: salario base, antigüedad consolidada y complemento de vacaciones (bolsa) o promedio de incentivos, calculados todos ellos con las cuantías establecidas en este Convenio Colectivo.
 - a) Para quienes no trabajen en régimen de incentivación y para quienes lo hagan a tarea o destajo o reciban algún tipo de retribución complementaria a la establecida en este Convenio, por cada día de vacaciones percibirán el salario base fijado por el Convenio para su categoría, la antigüedad personal consolidada y 7,386 euros por día natural en concepto de complemento o bolsa de vacaciones. Este complemento o bolsa de vacaciones ascenderá a la cantidad de 10,075 euros si las vacaciones se disfrutaran por el módulo de 22 días laborables.
 - b) Para quienes trabajen en régimen de incentivación por cada día de vacaciones percibirán el salario base fijado por el Convenio para su categoría, su antigüedad personal consolidada y el promedio diario de la prima de producción obtenido en el ejercicio anterior⁴, con un máximo por este concepto de 12,053 euros por día natural







⁴ El cálculo del promedio de la prima de producción percibida por el trabajador en el año anterior se efectuará del siguiente modo:

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

11



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



de vacaciones o de 16,437 euros por día laborable si se utiliza el módulo de 22 días laborables.

En este caso, el trabajador no podrá percibir una cantidad inferior a los 7,386 euros por día natural o, en su caso, 10,075 euros por día laborable que en concepto de complemento o bolsa de vacaciones se ha establecido en apartado a) anterior, pero tampoco podrá sumar éste y aquél complemento.

Anexo 6

Plus de penosidad

La cuantía del plus de penosidad será para cada categoría la que se fija en el Anexo 5 y la vigencia es desde el 1 de Enero de 2013 hasta el 31 de Diciembre de 2013, salvo para el importe del plus de penosidad por ruido que se establece para todas las categorías en la cuantía de 0,20 €/hora.

Anexo 7

Plus de nocturnidad

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

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

2. La vigencia de este Anexo es será hasta el 31 de Diciembre de 2013

Anexo 8

Antigüedad

Como quiera que desde el 31 de diciembre de 1999 ningún trabajador devenga nuevos bienios ni quinquenios por razón de antigüedad, al haber concluido el período transitorio, la antigüedad consolidada al 31 de diciembre de 2012 se incrementará desde el 1 de enero de 2013 en un 0,6 %.

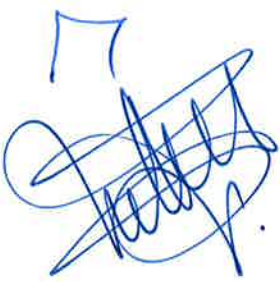
Anexo 9

Dietas

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

Comida:	12,484 euros.
Cena:	12,484 euros.
Cama y desayuno:	24,985 euros.

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



2.- Los trabajadores que hayan de desplazarse fuera de España devengarán, como mínimo, en concepto de dieta internacional, 79,701 euros por cada día completo de desplazamiento. Esta cantidad, que no incluye el importe del alojamiento, podrá sustituirse por el sistema de pago de gastos justificados.

3.- La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero de 2013 hasta el 31 de Diciembre de 2013.



Anexo 10

Fomento de empleo

a) Jubilación.

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



b) Contratos de relevo.

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



Anexo 11

Seguro colectivo de accidente



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

La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero de 2011 hasta el 31 de Diciembre de 2014.






Anexo 12

Plus sustitutorio de productividad




1. Todo trabajador que no realice trabajos sometidos a régimen de incentivo, bien sea tarea, destajo o productividad y que tampoco perciba ningún tipo de gratificación, recibirá un plus por hora de trabajo efectivo de 0,637 euros para 2013. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.






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



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


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



5. La vigencia de este Anexo es la del Convenio Colectivo pero en cuanto al valor económico del plus sustitutorio de productividad la vigencia será desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre del 2013.

Anexo 13

Quebranto de moneda




1. El Cajero, el Auxiliar de Caja y el Cobrador percibirán mensualmente, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 18,580 euros para 2013. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.


2. La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre de 2013.

Anexo 14




Descuento por ausencias al trabajo




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





2. La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre de 2013.






Anexo 15

Complementos de vencimiento periódico superior a un mes


- 
- 
1. Paga extra de Junio: Los trabajadores devengarán en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de Enero y el 30 de Junio una paga extraordinaria, que se abonará en la segunda quincena del mes de Junio, de acuerdo con los importes que para cada categoría se establecen en el Anexo número 5, tabla salarial, más la antigüedad consolidada que corresponda a treinta días.
 2. Paga extra de Diciembre: Los trabajadores devengarán, en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de Julio y el 31 de Diciembre una paga extraordinaria, que se abonará antes del 22 de Diciembre, de acuerdo con los importes que para cada una de las categorías se establecen en el Anexo número 5, tabla salarial, más la antigüedad consolidada que corresponda a treinta días.
 3. La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre del 2013.

Anexo 16

Incrementos salariales









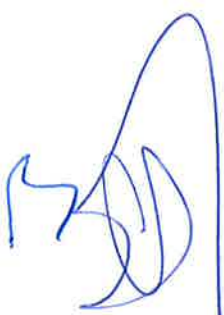
Los incrementos salariales para los años 2013 y 2014 se aplicarán siguiendo los siguientes criterios:




1) Para 2013 el aumento provisional será del 0,6 % sobre los definitivos de 2012 y, en su caso, resultará aplicable al final del ejercicio la cláusula de actualización concretada en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2 %). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10 % al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

2) Para 2014, se establece un incremento salarial, según los siguientes criterios:

- 
- 
- g) Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es inferior al 1 %, el incremento salarial será del 0,6 %.
 - h) Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es superior al 1 % e inferior al 2 %, el incremento salarial será del 1 %.
- 
- 
- 
- 

- 
- i) Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 alcanza o supera el 2 %, el incremento salarial será del 1,5 %.



Por otro lado, los convenios colectivos deberán incluir componentes adicionales de actualización de salarios basadas en la evolución de indicadores económicos (salario variable), asociados a la marcha de la empresa (beneficios, ventas, productividad, etc.). De forma preferente, los incrementos derivados de estos componentes adicionales de actualización se integrarán en la parte variable del salario, que debe adecuarse a la realidad sectorial y empresarial. Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen al intercambio de información necesario para poder dar cumplimiento a estas cláusulas.

Todos los incrementos salariales pactados para 2014 se incrementarán en el 50% del resultado de aplicar la cláusula de actualización acordada para 2012 y 2013. En caso de no haberse pactado componente adicional de salario variable en las empresas se aplicaría la cláusula en el 100 % de su resultado.




Anexo 17

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

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


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




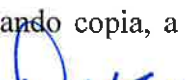




Todo lo anterior, sin perjuicio del artículo 84.2 del E.T., en relación con la concurrencia de convenios colectivos de ámbito empresarial.


- 2.- Concurrencia de convenios.

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

- 
- 3.- Forma y condiciones de la denuncia.

La parte que se proponga denunciar el Convenio o sus Anexos deberá notificarlo por escrito a la otra u otras, dentro del último mes de vigencia del Convenio o de cada materia concreta. La parte denunciante determinará las materias objeto de negociación y comunicará la legitimación que ostenta, enviando copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente.





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

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

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

5.- Plazo máximo para la negociación.

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

Anexo 18



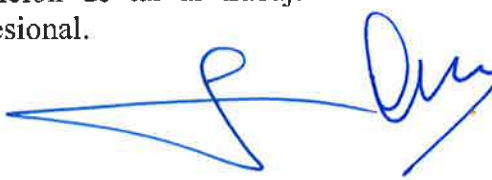


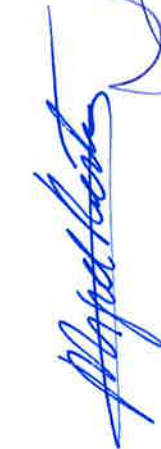
Mejoras de las prestaciones de Seguridad Social

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

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

Al vencimiento de las gratificaciones extraordinarias las empresas tendrán en cuenta la circunstancia anterior para abonar las cantidades que realmente correspondan, sin que la gratificación extraordinaria pueda ser minorada por esta causa de I.T., por lo que se abonará el 100%, salvo en los casos en que el trabajador no lleve un año en la empresa.

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



2.- Complemento asistencial.

En el caso de intervención quirúrgica seguida de hospitalización, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán a los trabajadores que acrediten tal situación la cantidad de 9,969 euros para 2013 por cada día de hospitalización y mientras dure ésta dentro de los límites de la duración de la incapacidad transitoria. Las empresas que tengan cualquier sistema por el que complementen las prestaciones de incapacidad transitoria por causa de enfermedad común o accidente no laboral no abonarán este complemento.

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

La vigencia de este Anexo es desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2013.