

# **Convenio Básico de INDUSTRIAS CÁRNICAS (Ano 2007)**

## **Capítulo I**

### **Ámbito de aplicación**

#### **Artigo 1.- Ámbito territorial.-**

O presente Convenio Básico é de aplicación en todo o territorio do Estado español.

#### **Artigo 2.- Ámbito funcional.-**

Os preceptos deste Convenio Básico regulan as relacións laborais de todas as Empresa ou Centros de traballo que teñen como actividade principal, e respectando o principio de unidade de Empresa, a de sacrificio, despezamento, transformación ou distribución de carnes e os seus derivados industriais, comprendendo os procesos de elaboración de pratos preparados, cocidos, precocidos, prefritos ou fritos nos que os produtos cárnicos constitúan a materia prima relevante e fundamental nestas industrias cárnicas, xa sexan os seus titulares entes públicos ou privados.

Quedan comprendidos no ámbito funcional deste Convenio os traballadores das empresas que desenvolvan as actividades de servizos cando os que presten ás industrias cárnicas sexan os de sacrificio, despezamento, desosamento, transformación ou elaboración de carnes sexa cal for a súa actividade principal e a súa forma xurídica, incluídas as Cooperativas de Traballo Asociado.

#### **Artigo 3.- Ámbito persoal.-**

Aplícase este Convenio Básico aos traballadores que realicen o seu labor ao servizo dunha Empresa incluída no seu ámbito funcional, agás os excluídos ou afectados por relacións laborais especiais reguladas por disposicións legais de carácter xeral.

#### **Artigo 4.- Ámbito temporal.-**

O presente Convenio Básico ten unha duración indefinida, contada desde o 1 de xaneiro de 2007. Os seus Anexos terán a vixencia que se determine especificamente en cada un deles.

#### **Artigo 5.- Efectos.-**

O presente Convenio Básico obriga, como lei entre partes, os seus asinantes e as persoas físicas ou xurídicas, no nome das cales se celebre o contrato, prevalecendo fronte a calquera outra norma que non sexa de dereito necesario absoluto. A mesma forza de obrigar teñen os anexos que regulan aquelas materias negociables por períodos non inferiores a un ano.

As condicións pactadas forman un todo indivisible, polo que non poderá pretendese a aplicación dunha ou varias das súas normas, con esquecemento do resto, senón que para todos os efectos debe ser aplicado e observado na súa integridade.

As retribucións establecidas compensarán e absorberán todas as existentes no momento de entrada en vigor do presente Convenio Básico, calquera que sexa a natureza e orixe destas, así como as que poidan establecerse no futuro por disposicións de carácter xeral ou convencional de obrigada aplicación, agás indemnizacións, suplidos e prestacións da Seguridade Social en réxime de pagamento delegado.

Só poderán modificarse as condicións pactadas neste Convenio Básico cando as novas, consideradas no seu conxunto e en cómputo anual, superen as aquí acordadas. En caso contrario, subsistirá o Convenio Básico nos seus propios termos e sen modificación ningunha dos seus conceptos, módulos e retribucións.

Respectaranse as condicións acordadas en contratos individuais formalizados a título persoal entre Empresa e traballador vixentes á entrada en vigor do presente Convenio Básico e que, con carácter global, excedan do mesmo en conxunto e cómputo anual.

Os contratos individuais de traballo non poderán conter disposicións contrarias ás do presente Convenio.

## **Capítulo II**

### **Organización do traballo**

#### **Artigo 6.- Organización do traballo.-**

A organización técnica e práctica do traballo corresponde á Dirección da Empresa, quen poderá establecer cantos sistemas de organización, racionalización e modernización considere oportunos, así como calquera estruturación das seccións ou departamentos da Empresa, sempre que se realicen de conformidade coas disposicións legais sobre a materia e non esixan esforzo físico superior aos definidos no artigo 8.

#### **Artigo 7.-**

Os salarios pactados neste Convenio fíxanse por unidade de tempo, atendendo á xornada de traballo establecida e ao rendemento normal ou mínimo esixible na actividade e categoría profesional correspondente.

7. 1. Porén, as Empresas poderán manter, modificar ou establecer os sistemas de traballo de acordo coas normas vixentes na materia, con informe do Comité de Empresa ou Delegado de Persoal.

7. 2 Corresponde á Dirección da Empresa, de acordo co Comité de Empresa ou Delegado de Persoal, determinar os rendementos, tomándose como medida de actividade normal a que desenvolve un operario medio entregado ao seu traballo, sen o estímulo dunha remuneración por incentivo, ritmo que pode manter día tras día, facilmente, sen que esixa esforzo superior ao normal, debendo ser o seu rendemento o que corresponde a 60 puntos Bedaux/hora ou 100 puntos na comisión nacional de produtividade ou os seus equivalentes noutros sistemas.

En caso de total conformidade entrambas as partes, os rendementos poderanse aplicar de inmediato.

7. 3. En caso contrario, o Comité de Empresa ou Delegado de Persoal deberá manifestar, necesariamente, a súa oposición no prazo de dez días laborables, a contar desde a notificación dos novos rendementos.

7. 4. Neste caso, o procedemento a seguir será o seguinte:

- a) Abrirase un prazo de dez días laborables para poderse levar a cabo as consultas e comprobacións pertinentes por parte da Dirección e dos membros do Comité de Empresa ou

Delegados de Persoal. En todo caso, as comprobacións serán realizadas por un máximo de dous membros por cada parte.

b) Transcorrido o devandito prazo, de haber acordo, procederase tal como se determina no punto 7. 2.

c) Se non houberse acordo, as partes acudirán, de conformidade coa lexislación vixente, ante a xurisdición competente, no prazo de dez días laborables, que resolverá o que proceda.

7. 5. Durante o tempo que dure a tramitación detallada nos puntos 7. 3. e 7. 4. e ata que recaia a oportuna resolución, aplicaranse os rendementos propostos pola Dirección sen prexuízo dunha posterior liquidación retroactiva cos valores que a xurisdición competente estimase como correctos. Así mesmo, durante este período, o traballador non poderá ser sancionado por non chegar ao rendimento normal nese traballo.

### **Artigo 8.- Definición de conceptos.-**

Enténdese por incentivo a cantidade que o traballador percibe en función dun rendimento superior ao normal ou mínimo esixible.

Rendimento normal ou mínimo esixible: É o obtido por un traballador de aptitudes medias coñecedor do seu traballo e consciente da súa responsabilidade, sen realizar ningún esforzo superior, que segundo o método Bedaux equivale a 60 puntos/hora.

Rendimento habitual ou medio: É o obtido por un operario de forma permanente e continuada, podendo estimarse como rendimento habitual ou medio a media obtida no período dos trinta últimos días naturais traballados en condicións normais.

Rendimento óptimo: É o equivalente a 80 puntos/hora Bedaux, dun operario medio e adestrado, esforzándose no traballo, pero sen chegar a límites prexudiciais para a súa saúde.

En cada Empresa poderase manter o sistema de produtividade actualmente en vigor.

### **Artigo 9.- Revisión de valores.-**

O departamento de tempos da Empresa poderá tomar novos tempos sempre que o considere necesario, aínda que os valores só poderán ser modificados cando concorran algún dos casos seguintes:

1. Mecanización.
2. Mellora de instalacións que faciliten a realización dos traballos.
3. Cando o traballo sexa de primeira serie fixando un valor provisional en tanto non se fixar máis tarde o definitivo.
4. Cambios do método operatorio, distintos dos descritos no sistema anterior de traballo.
5. Cando exista erro de cálculo numérico ou matemático.
6. Cando, sen detrimento da calidade esixida, o 75 por 100 dos operarios que realicen un traballo determinado, alcancen no devandito traballo, durante un mes, unha actividade superior ao rendimento óptimo, calquera que sexa o sistema de produtividade que se utilice.

Os rendementos fixaranse de acordo co establecido no artigo 7 e de conformidade co procedemento que no mesmo fíxase nos apartados 2, 3, 4 e 5.

### **Artigo 10.- Prezos punto prima.-**

Será o fixado no anexo 1.

#### **Artigo 11.- Traballos a obra feita.-**

A modalidade de traballo a obra feita, como variante de valorar por unidade de obra os sistemas máis científicos de valoración, por punto, será retribuído en base a que un traballador laborioso e cun esforzo normal no desenvolvemento do seu traballo obteña, polo menos, un salario superior nun 25 por 100 ao salario fixado para a categoría profesional a que pertenza.

#### **Artigo 12.- Traballo a tarefa.-**

Para o establecemento de traballos a tarefa, teranse en conta os rendementos normais de cada profesión e especialidade. Cando o traballador conclúa a súa tarefa antes da terminación da xornada, darase por terminada esta, ou ben a elección da Empresa deberá completarse a xornada, caso no que o tempo investido sobre o da súa tarefa lle será aboado cos valores establecidos no Convenio para as horas extraordinarias, e sen que o devandito tempo se compute como horas extraordinarias para os límites máximos que sinalan as disposicións legais ou convencionais nesta materia.

#### **Artigo 13.-**

Tanto no traballo a obra feita como a tarefa, en caso de discrepancia en canto á tarifa da obra feita ou ao tempo de tarefa, seguirase a norma do artigo 7.

#### **Artigo 14.- Suspensión do sistema.-**

A Empresa poderá suspender a aplicación de calquera dos anteriores sistemas, total ou parcialmente, cando se dean circunstancias de alteración do proceso produtivo ou incumprimento dos métodos de traballo establecidos.

Dará conta inmediatamente ao órgano competente e este decidirá sobre a continuación ou non do traballo nas condicións anteriores, previos os informes que considere precisos o citado órgano.

Cando se proceda á suspensión dos traballos remunerados baixo o sistema de primas á produción por causas que, previa determinación co representante dos traballadores da Sección ou Departamento afectados, fosen imputables á Empresa, esta virá obrigada a satisfacer aos traballadores afectados o salario da súa categoría, incrementado nun 25 por 100, ou a remuneración correspondente ao seu rendimento habitual (media 30 últimos días naturais) no traballo suspendido, se a devandita remuneración fose inferior ao indicado 25 %, sempre que estes alcancen o rendimento normal, quedando excluídas deste tratamento as situacións derivadas da mobilidade funcional do persoal.

Non serán causas imputables á Empresa, entre outras, a falta de traballo, carencia de materias primas, avarías en maquinarias ou instalacións, e falta de enerxía.

### **Capítulo III**

#### **Clasificación de persoal**

##### **Sección primeira. Pola súa función**

### **Artigo 15.- Grupos de clasificación.-**

O persoal ao servizo das Empresas afectadas por este Convenio Básico queda encadrado nalgúns dos seguintes grupos profesionais:

1. Persoal Técnico.
2. Persoal Administrativo.
3. Persoal Obreiro.
4. Persoal Subalterno.

### **Artigo 16.- Categorías do grupo profesional de Técnicos.-**

O persoal Técnico encádrase nas seguintes categorías:

1. Técnico con título superior.
2. Técnico con título non superior.
3. Técnico non titulado.
4. Persoal de Seccións Técnicas.

### **Artigo 17.- Categorías do grupo profesional de Administrativos.-**

O Persoal Administrativo está encadrado nas seguintes categorías:

1. Xefe de primeira.
2. Xefe de segunda.
3. Oficial de primeira.
4. Oficial de segunda.
5. Auxiliar.
6. Viaxante, Vendedor e Comprador.
7. Telefonista.
8. Analista.
9. Programador.
10. Operador.
11. Perforador-Gravador.

### **Artigo 18.- Categorías do grupo profesional do persoal Obreiro.-**

O persoal Obreiro encádrase nos seguintes subgrupos:

- A. Persoal obreiro de oficios propios da industria.
- B. Persoal obreiro de oficios varios.

Existen as categorías seguintes:

1. Mestre ou Encargado.
2. Oficial de primeira.
3. Oficial de segunda.
4. Axudante.
5. Conductor-Mecánico.
6. Conductor-Repertidor.
7. Peón.

### **Artigo 19.- Categorías do grupo profesional de Subalternos.-**

O persoal Subalterno encádrase nas seguintes categorías:

1. Almaceneiro.
2. Vixilante Xurado de Industria e Comercio.
3. Garda ou Porteiro.
4. Ordenanza.
5. Persoal de limpeza.

### **Artigo 20.-**

A clasificación do persoal deste Convenio Básico é simplemente enunciativa e non supón a obriga de ter previstas todas as prazas e categorías enumeradas, se as necesidades e volume das Empresas non o requiren.

Todo traballador está obrigado a executar cantos traballos lle ordenen os seus superiores da súa categoría profesional, e sen prexuízo do previsto nos artigos 22 e 39 do Estatuto dos Traballadores.

Aqueles Operarios con categorías profesionais que non estean definidas no presente Convenio Básico, serán asimilados ás que, dentro das anteriormente expostas, máis se lle asemellen.

## **Sección segunda. Pola súa aptitude**

### **Artigo 21.-**

As definicións contidas na presente Sección non son exhaustivas senón simplemente enunciativas.

### **Artigo 22.- Categorías profesionais do grupo Técnico.-**

1. Técnico con título superior: É aquel que en posesión dun título superior expedido polo Estado, por medio das súas Universidades ou Escolas Especiais Oficiais ou legalmente recoñecidas, foi contratado - pola Empresa en atención ao devandito título profesional, realiza as funcións da súa profesión e é retribuído de xeito exclusivo ou preferente mediante soldo ou tanto alzado e sen suxeición, por conseguinte, á escala habitual de honorarios na profesión respectiva.

2. Técnico con título non superior: É o que, posuíndo un título profesional e oficial distinto do anterior, presta os servizos da súa profesión desempeñando funcións propias deste, sempre que perciba a súa retribución na forma indicada para o Técnico con título superior.

3. Técnico non titulado: É o que sen necesidade de título profesional ningún, pola súa preparación, recoñecida competencia e práctica en todas ou algunhas das fases do proceso elaborativo ou servizos da industria, exerce funcións de carácter executivo ou técnico especializado.

4. Seccións técnicas: O persoal que integra este grupo está incluído nunha das categorías seguintes:

- Xefe de Oficina Técnica: É o Técnico que ten a máxima responsabilidade de organización do traballo e disciplina do persoal da Sección, de acordo coa organización da Entidade, ata o límite en que queda fixada a súa autoridade pola Empresa. A súa actuación está subordinada a motivos

prefixados dentro dos cales, e con iniciativa propia, realiza toda clase de estudos de tempos e melloras de métodos, programación, planeamento, inspección e control de todos os casos: programación, estudo e desenvolvemento das técnicas de cualificación ou valoración de tarefas, seguridade en traballo, selección e formación de persoal. Deberá interpretar toda clase de planos, interpretación e distribución de toda clase de fichas completas, facer avaliacións de materiais precisos para traballos cuxos datos obter tanto de planos como sobre obras. Poderá exercer misións de Xefe dentro do ámbito das funcións referentes a utilización de máquinas, instalacións e man de obra, proceso, lanzamento, custos e resultados. Asimilarase á categoría de Técnico con título superior.

- Técnico de Organización de primeira: É o Técnico que traballa normalmente ás ordes do Xefe da Oficina Técnica, a quen poderá substituír nas súas ausencias. Desempeñará o traballo deste cando a clase e complexidade das funcións a realizar non sexa de importancia xustificativa da existencia dun Xefe de Oficina Técnica. Será asimilado a Técnico con título non superior.

- Técnico de Organización de segunda: É o Técnico que está ás ordes dos anteriores, se estes existisen, e realiza ou pode realizar algún dos traballos seguintes relativos ás funcións de organización científica do traballo: Cronometraxe e estudos de tempos de toda clase, estudos de melloras de métodos con saturación de equipos de calquera número de operarios e estimacións económicas, confección de normas ou tarifas de traballo de dificultade media, confección de fichas completas, definición dos lotes ou conxuntos de traballo con finalidade de programación, cálculo dos tempos de traballo destes; establecemento de cadros de carga en todos os seus casos; establecemento de necesidades completas de materiais partindo de datos obtidos en planos ou sobre obra, aínda contando con dificultades de apreciación, despezamento de toda clase e croquizacións consecuentes; colaboración no establecemento da orde de montaxe para lotes de pezas ou zonas de funcións de formulación xeral da produción; colaboración e resolución de problemas de plantexamento de dificultade media e representacións gráficas; análise e descrición e especificación de toda clase de tarefas e postos de traballo; estudo e clasificación dos postos e méritos persoais; organigramas e escalas salariais; seguridade no traballo, selección e formación do persoal. Asimilado a Técnico non titulado.

- Oficial de Organización de primeira: É o que, ademais de facer os traballos propios de Oficial de Organización de segunda, realiza ou pode realizar algúns dos seguintes: Cronometraxes; colaboración na selección de datos para a confección de normas; estudos de métodos de traballo de dificultade media e saturación de equipo, de ata tres variables; confección de fichas completas de dificultade media; estimacións económicas; informes de obras con dificultades de apreciación na toma de datos; definición de conxunto de traballos con indicacións precisas dos seus superiores; cálculo de tempo con datos, trazado sobre planos e obras de dificultade media, despezamento de dificultade media croquización consecuyente; avaliación de necesidades de materiais en caso de dificultade normal; colaboración en funcións de formulación e representacións gráficas, análises, descrición e especificación de toda clase de tarefas e postos de traballo; estudos de clasificación dos postos e méritos persoais; organigramas e escalas salariais; seguridade no traballo, selección e formación do persoal. Asimilado a Oficial de primeira Administrativo.

- Oficial de Organización de segunda: É o operario maior de dezoito anos que, ás ordes dun Técnico ou Oficial de Organización ou de quen o supla nas súas funcións, realiza algunhas tarefas de organización científica do traballo, tales como cronometraxes, acumulación de datos con directrices ben definidas; revisión e confección de follas de traballo; análise e pagamento; control de operacións; arquivo e enumeración de planos e documentos; fichas de existencias de materiais e fichas de movemento de pedidos (labor esencialmente de transcripción de información) ; cálculos de tempos partindo de datos e normas ou tarifas ben definidas; representacións gráficas. Asimilado a Oficial de segunda Administrativo.

- Auxiliar de Organización: É o que realiza operacións administrativas elementais, tales como cálculo de primas, confección destas, etc. Asimilado a Auxiliar Administrativo.

### **Artigo 23.- Categorias profesionais do grupo Administrativo.-**

No concepto xeral de persoal Administrativo, inclúense aqueles que realicen funcións de oficina, tales como as de contabilidade, facturación, cálculo, cobro, correspondencia, informática, etc.

1. Xefe Administrativo de primeira: É o empregado que, con coñecemento completo de todos os servizos administrativos, asume a responsabilidade e dirección administrativa da Empresa.

2. Xefe Administrativo de segunda: É o empregado que, ás ordes do Xefe Administrativo de primeira ou persoa que o supla nas súas funcións, dirixe a administración da Empresa, función que exerce con certa autonomía dentro do labor asignado, ordenando e controlando o traballo do persoal que presta servizos ás súas ordes. Quedan asimilados a esta categoría os Contables que, con responsabilidade, levan a contabilidade das Empresas.

3. Oficial de primeira: É o administrativo que, con iniciativa e responsabilidade e con ou sen outros empregados ás súas ordes, ten ao seu cargo un servizo ou departamento determinado, coñecendo en profundidade os seguintes traballos: Facturación; cálculos de estatística; levanza de libros de contas correntes, Diario, Maior e correspondentes; redacción de correspondencia con iniciativa propia; liquidación e cálculo das nóminas de salarios, soldos e Seguridade Social. Pode actuar ás ordes do Xefe de primeira ou de segunda, se os houber. Tamén se incluírán nesta categoría os taquimecanógrafos que tomen ao ditado 100 palabras en idioma estranxeiro por minuto, traducíndoas correctamente a máquina en seis.

4. Oficial de segunda: É o empregado maior de dezaioito anos que, con iniciativa e responsabilidade restrinxida, axuda nas súas funcións ao Oficial de primeira, se o houber, realiza anotacións de contabilidade, manexa o arquivo e ficheiros e executa as demais operacións similares ás enunciadas para Oficiais de primeira. Tamén se incluírán nesta categoría os taquimecanógrafos que tomen ao ditado en lingua española, 100 palabras por minuto, transcribíndoas correctamente a máquina, en dez.

5. Auxiliar: É o empregado maior de dezaioito anos que realiza operacións administrativas elementais, tales como as de cálculo e confección de facturas, pasa datos nas nóminas e libro de contas correntes auxiliares, confecciona recibos, letras de cambio e traballos desta orde. Nesta categoría inclúese o Auxiliar de Caixa e o mecanógrafo. Así mesmo inclúense os empregados que realizan funcións de cobros e pagamentos con carácter permanente.

6. Viaxantes, Vendedores e Compradores: Son aqueles que, ao servizo da Empresa, a cuxo persoal pertencen, realizan, viaxando ou non, operacións de compra de materias primas ou venda de produtos, obedecendo as ordes e consignas da Dirección da Empresa en canto a rutas, prezos, etc. , toman nota dos pedidos, informan e proceden ao cobro destes, coidando da organización de vendas e compras, encargas, etc. Durante a súa estadía na localidade en que radique a Empresa, poderán realizar funcións administrativas ou técnicas. Asimilado a Oficial de primeira Administrativo.

7. Telefonista: É o empregado que ten como misión o estar ao coidado e servizo da central telefónica. Nas súas ausencias pode ser substituído por persoal administrativo auxiliar. Asimilado á categoría de Auxiliar Administrativo.

8. Analista: É a persoa que con coñecemento das técnicas de organización do traballo e dos distintos tipos, características e posibilidades dos computadores, efectúa os estudos para a implantación, actualización ou modificación do proceso de datos da Empresa e a súa progresiva aplicación aos demais departamentos desta. Asimilado a Xefe de Segunda Administrativo.

9. Programador: É a persoa que domina as técnicas e as linguaxes de codificación propios do computador para formular os programas de aplicación xeral ou programas que executen traballos determinados. Asimilado a Oficial de primeira Administrativo.

10. Operador: É a persoa que adestrada e práctica no funcionamento e uso do computador sabe interpretar correctamente as instrucións dadas polos programadores para conseguir o fin desexado. Asimilado a Oficial de segunda Administrativo.

11. Perforador-Gravador: É a persoa que adestrada e práctica no funcionamento das máquinas correspondentes realiza nelas os traballos encomendados con regularidade. Asimilado a Auxiliar Administrativo.

#### **Artigo 24.- Persoal Obreiro.-**

Este grupo profesional comprende aqueles traballadores que, coa formación necesaria, realizan os traballos típicos da súa especialidade, sexan estes principais ou auxiliares, levándoos a cabo con iniciativa, responsabilidade e rendemento, de acordo coa súa categoría.

1. Con carácter xeral as categorías serán as seguintes:

1. 1. Encargado: É o operario que, co debido coñecemento e aptitude, é responsable dunha ou varias Seccións, tendo ás súas ordes ao persoal profesional correspondente, a quen fará cumprir o traballo que se lle encomende, sendo responsable do rendemento e control da calidade do produto obtido e do traballo realizado.

O encargado poderá ter as denominacións dos oficios propios da industria, tales como chacineiro, sebeiro, tripeiro, etc.

Polo tanto, entre as súas funcións propias, están, entre outras, as seguintes:

- Vixiar a conservación e rendemento da maquinaria e ferramentas da súa Sección.
- Levar a dirección do persoal ás súas ordes procurando o maior rendemento e responsabilizándose da súa disciplina.
- Responsabilizarse da boa orde, funcionamento e vixilancia dos procesos ou traballos a eles encomendados.
- Responder da execución dos programas de traballo que se lle ordenen.
- Confeccionar os partes, estadillos e informes que se lle ordenen cos datos correspondentes.
- Aceptar responsablemente a calidade e terminación dos produtos manipulados e das materias primas utilizadas.
- Vixiar e coidar as boas relacións entre o seu persoal e a Empresa.
- Vixiar a boa orde dos ficheiros na Sección do seu mando.
- Propor a concesión de premios ou imposición de sancións, no que se refire ao persoal ás súas ordes.

En relación coa produción de frío e vapor, inclúese no mesmo nivel retributivo o Mestre maquinista, que é o operario capaz de efectuar a montaxe e desmonte de todos os órganos móbiles das máquinas ao seu coidado, así como o das válvulas, chaves de paso, tubaxes, etc. Saberá realizar os traballos precisos para conservar as instalacións en disposición de marcha, evitando ou previndo avarías. Deberá saber ler e interpretar a lectura dos aparellos indicadores (termómetros, higrómetros, voltímetros, amperímetros, contadores, etc. ) para lograr sempre o debido rendemento. Terá ademais os coñecementos mecánicos e de electricidade necesarios para a conservación, entretemento e manexo das máquinas e aparellos que deban utilizar ou se lles confíen, realizando as necesarias reparacións.

1. 2. Oficial de primeira: É o operario que, ás ordes dun Encargado ou persoa que o supla nas súas funcións, coñece e practica todas as operacións propias dun oficio, con especialización e adecuado rendemento. Pode traballar individualmente ou en equipo con operarios de igual ou menor categoría sendo responsable da calidade do traballo realizado.

1. 3. Oficial de segunda: É aquel operario que coñece e practica todas as operacións propias dun oficio, con rendemento e calidade de traballo normais. Pode traballar tamén individualmente ou en equipo.

1. 4. Axudante: Comprenderanse nesta categoría xenérica os operarios que, non alcanzando no seu traballo a perfección e rendemento das categorías de Oficiais indicadas anteriormente, realizan os labores que se lles encomende e outros labores sinxelos, con plena responsabilidade.

1. 5. Conductor mecánico: É o traballador que, con coñecemento de mecánica e en posesión do carné de conducir de primeira clase especial e documentación complementaria precisa, atende, coida, limpa, engraxa, repara e conduce os vehículos da Empresa, ocupándose da carga, estiba e descarga; cando realice labores de reparto, será responsable da custodia da carga, documentación desta e dos cobros ou pagamentos que se realicen, cando a Empresa así o estableza. Nos vehículos frigoríficos coidará da temperatura do xénero transportado.

1. 6. Conductor repartidor: É o operario que, en posesión do carné de conducir necesario, se ocupa dos vehículos de tracción mecánica ou automóbiles postos en servizo pola Empresa. Efectúa a carga, custodia, entrega e distribución dos xéneros, toma nota dos pedidos e coida do cobro das vendas realizadas directa ou indirectamente. Nos vehículos frigoríficos coidará da temperatura do xénero transportado.

1. 7. Peón: É o operario encargado de executar predominantemente labores para a realización dos cales require a achega do seu esforzo físico, unha práctica operatoria sinxela, prestando a atención necesaria en cada caso.

2. Con carácter simplemente descritivo e sen prexuízo da adecuada adaptación a cada labor ou forma de execución do traballo, enuméranse aqueles postos que viñeron sendo típicos da industria.

2. 1. Matachín: É aquel operario que practica coa perfección e rendemento adecuados o sacrificio das reses, ou sexa, o seu rematado, a degolación e faenado da canal do gando lanar; a degolación, pelado e desventrado de gando de porco e a degolación e canalizado do vacún e equipo.

Poderán empregarse en labores de despezamento e preparación de carnes para a súa venda e industrialización, en consonancia coas respectivas categorías profesionais, naquelas industrias que, ademais de matadoiros, estean dotadas de sala de despezamento, de fábrica de elaboración de embutidos e conservas cárnicas ou de ambas as cousas.

2. 2. Despeceiro: É o operario que nas instalacións de despezamento realiza as operacións propias de despezamento de canais e preparación dos seus compoñentes para a súa venda, clasificación destas segundo a súa calidade e procedencia, e preparación das materias necesarias para a elaboración de embutidos e conservas cárnicas e, en xeral, de todos os produtos desta industria.

2. 3. Chacineiro: É o operario que realiza os labores de preparación de materias primas e elaboración das distintas clases de conservas, embutidos e produtos desta industria, a súa esterilización, curación, salga e outros tratamentos, previa clasificación das pezas e produtos utilizados, para a súa conservación e presentación e outras operacións que se realicen nestes procesos.

2. 4. Tripeiro: É aquel operario que practica as operacións precisas para os distintos tratamentos que son necesarias na elaboración de tripas, tanto frescas como salgadas, procedentes de toda clase de reses.

2. 5. Despoxeiro: É o traballador que descarna, amorna, encalla, coce e recorta todos ou algúns dos seguintes refugallos comestibles: fígado, corazón, pulmón, carne de refugallos, lingua, callos, patas, etc. , de toda clase de gando, tendo, así mesmo, ao seu cargo e como labor propio, o partido, pelado e descarnado das cabezas.

2. 6. Fundidor: É o operario que realiza a función ou fusión de graxas e demais produtos comestibles industriais e ten ao seu cargo o manexo de aparellos dixestores e demais instalacións necesarias.

2. 7. Maquinista: É o operario que coñece o funcionamento, posta en marcha das máquinas e instalacións, sabendo ler os aparellos e interpretalos no que se refire a manobras normais de marcha; realizará os engraxes adecuados, así como a limpeza, conservación e vixilancia de máquinas e instalacións da súa Sección. Quedan incluídos os operarios que atenden as instalacións para producir vapor e frío.

2. 8. Servizos complementarios:

2. 8. 1. Soldador: É o operario capacitado para ler e interpretar en planos e bocetos as indicacións, sobre a forma e cantidade das achegas de materiais requiridos para as soldaduras neles previstas; coñecer e empregar debidamente os dispositivos usuais de fixación de elementos que se deben soldar e as disposicións de gálivos correntes para traballos en serie, elixir o tipo e dimensións da varíña do metal de contribución de electrodo máis conveniente para cada traballo; caldear, encher, recrecer, cortar e soldar co mínimo de deformación posible, elementos de aceiro ou ferro fundido, aluminio e aceiro inoxidable, laminados e forxados, con soprete oxiacetilénico ou con aparellos de arco eléctrico e realizar análogos traballos cos metais ou as súas aliaxes.

2. 8. 2. Axustador: É o operario capacitado en todas as operacións seguintes: ler e interpretar planos e bocetos de mecanismos ou máquinas e dos seus elementos ou pezas e, conforme a eles, trazar, marcar e acabar a superficie destes elementos de tal forma que permita o asentado ou axuste entre eles con xogos ou folgos variables, segundo as circunstancias, sen necesidade de utilizar para iso outras ferramentas ou útiles e efectos que o cicel ou buril, as diversas variedades de limas e o po esmeril e montar máquinas e mecanismos, asegurando a nivelación, folgos e equilibrio das pezas se así o requiren.

2. 8. 3. Pintor: É o operario capacitado en todas as operacións e cometidos seguintes: Ler e interpretar planos e esbozos, esquemas decorativos e especificacións de traballo de pintura á témpera, ao óleo e esmaltes sobre ferro, madeira enlucido ou estuco e realizar os labores de preparar as pinturas e aprestos máis adecuados en relación co estado da superficie que ten que pintar e ás cores finalmente requiridas; aprestar, traballar, rebaixar e pomizar, lavar, pintar, brunir en lenzo ou imitando madeira ou outros materiais; filetear, envernizar a brocha ou pulsiña; patinar, dourar e pintar letreiros.

2. 8. 4. Fontaneiro-Calefactor: É o operario capacitado en todas as operacións e labores seguintes: ler e interpretar planos e esbozos das instalacións de auga, gas, saneamento, cociña, aseo e calefacción de edificios, así como das construcións en chumbo, cinc e folla de lata, e de acordo con aqueles, realizar cos útiles correspondentes os labores de trazar, curvar, cortar, remachar, soldar, engastar e entallar.

2. 8. 5. Torneiro: É o operario capacitado en todas as operacións e labores seguintes: ler e interpretar planos e bocetos de elementos e pezas de mecanismos e máquinas, efectuando conforme a aqueles, en calquera das variedades de tornos de labor ou labores de montaxe e centrado, cilindrado, torneado cónico, torneado de forma, roscado, refreado, mandrinado, trezado e planeado e esmerilado pescozos e medias canas.

2. 8. 6 Electricista: É o operario capacitado para todas as operacións e cometidos seguintes: Ler e interpretar planos e esbozos de instalacións e máquinas eléctricas e dos seus elementos auxiliares e, de acordo con eles, montar estas instalacións e máquinas, executar os traballos que se requiren para a colocación de liñas aéreas e subterráneas de condución de enerxía a baixa e alta tensión, así como as telefónicas; executar toda clase de instalacións telefónicas e de iluminación; buscar defectos, levar a cabo bobinados e reparacións de motores de C. C. e C. A. ; transformadores e aparellos de todas clases; construír aquelas pezas como grampas, ménsulas, etc. , que se relacionen, tanta coa montaxe de liñas, como co de aparellos e motores, e reparar avarías nas instalacións eléctricas, facer o secado de motores e aceites de transformadores, montar e reparar baterías de acumuladores.

2. 8. 7 Carpinteiro: É o operario con capacidade para ler e interpretar planos ou esbozos de construcións en madeira, e realizar, coas ferramentas de man e máquinas correspondentes, as operacións de trazar, aserrar, cepillar, amortallar, grelar, encolar e demais operacións de ensamblaxe, todo iso acabado de acordo coas dimensións dos planos.

2. 8. 8 Albanel: É o operario capacitado en todas as operacións e cometidos seguintes: Ler planos ou esbozos de obras de fábrica e replantexalos sobre o terreo, e de acordo con eles construír con ladrillos ordinarios ou refractarios e nas súas distintas clases e formas, macizos, muros, paredes ou tabiques, utilizando cargas de morteiro admisibles e, cando fose mester, con labrado dos ladrillos para o seu perfecto asento a oso; mestrear, revocar, embranquecer, lucir, enlatar, correr molduras e facer tirolesas e demais decoracións correntes e revestir andares e paredes con baldosas e azulexos e canalizacións ou pezas de máquinas con produtos de asento e similares.

2. 8. 9 Afiador-Baleirador: É o operario que realiza as operacións de baleiramento e afiado de toda clase de coitelas, útiles e ferramentas.

2. 8. 10 Dependente de economato: É o operario que confecciona pedidos, empaqueta e serve ao público os artigos propios da industria ou do economato correspondente.

Distinguiranse en todos os postos de traballo enumerados os graos de capacitación de Oficial de primeira, Oficial de segunda e Axudante, segundo a especialización alcanzada polo operario e a maior ou menor complexidade e importancia que teña o labor a realizar.

2. 9 Operario de cámaras frigoríficas: É o traballador que realiza as tarefas da entrada, estiba, desestiba e saída das reses e, en xeral, produtos almacenados nas cámaras frigoríficas con temperatura inferior a -6 graos centígrados.

2. 10 Cargador e Descargador: É o operario a cargo do cal están as operacións de cargar as reses sacrificadas nos vehículos de transporte, acondicionándoas debidamente, así como a descarga destas desde os ditos vehículos ao mercado ou comercio de venda.

## **Artigo 25.- Subalternos.-**

Son aqueles traballadores que realizan na Empresa funcións de carácter auxiliar e complementario para as cales non se precisa outra operación que a adquirida nos estudos primarios e só posúen responsabilidade elemental, tanto administrativa como de mando.

1. Almaceneiro: É o subalterno encargado de despachar os pedidos nos almacéns; de recibir as mercadorías e distribuílas convenientemente para que non experimenten demérito no seu almacenamento e sexan de doada localización, así como de rexistrar nos libros ou fichas o movemento que haxa durante a xornada e detectar as necesidades de aprovisionamento, etc.

2. Vixilante xurado de industria ou comercio: É o traballador que ten como labor prioritario funcións de orde e vixilancia cumprindo os seus deberes con suxeición ás disposicións legais vixentes que regulan o exercicio do seu cargo por medio de título outorgado pola autoridade competente.

3. Garda ou Porteiro: É o que ten como misión prioritaria funcións de orde, custodia e vixilancia, carecendo do título de vixilante xurado de industria ou comercio, coidando, principalmente, dos accesos á fábrica ou despachos, esencialmente de persoas estrañas á Empresa.

4. Ordenanza: É o subalterno que ten como misión facer recados, efectuar cobros ou pagamentos, copiar documentos, realizar as encargas que se lle encomenden, recoller e entregar correspondencia e outros traballos similares.

5. Persoal de limpeza: Son os traballadores encargados da limpeza e coidado dos servizos de aseo xeral, dos locais de uso común e dos destinados a oficinas.

#### **Artigo 26.-**

As definicións xerais das categorías profesionais serven e poden aplicarse ás diferentes actividades que se integran ou poidan integrarse no sector, de tal forma que calquera posto de traballo quedará asimilado a unha das categorías establecidas, de acordo coa aptitude profesional necesaria para desempeñalo.

### **Sección terceira. Polo seu nivel retributivo**

#### **Artigo 27.-**

As categorías dos traballadores afectados por este Convenio Básico quedan incluídas nos seguintes niveis salariais:

- 1) Técnico con título superior. Xefe de Oficina Técnica.
- 2) Técnico con título non superior. Técnico de organización de primeira.
- 3) Xefe administrativo de primeira. Técnico non titulado. Técnico de organización de segunda. Xefe Administrativo de segunda. Analista.
- 4) Oficial de primeira administrativo. Oficial de organización de primeira. Viaxante, Vendedor e comprador. Programador.
- 5) Oficial de segunda administrativo. Oficial de organización de segunda. Operador.
- 6) Auxiliar administrativo. Auxiliar de organización. Telefonista. Perforador-Gravador. Almaceneiro.
- 7) Vixilantes xurados. Garda ou Porteiro. Ordenanza. Persoal de limpeza.
- 8) Encargado. Mestre-maquinista.
- 9) Conductor mecánico.
- 10) Oficiais de primeira. Conductor repartidor.
- 11) Oficiais de segunda.
- 12) Axudantes.
- 13) Peóns.

### **Sección cuarta. Pola súa modalidade de contratación.**

#### **Artigo 28.-**

Todo o relativo aos tipos de contrato, duración, formalidades, suspensión e extinción destes rexeráse polo que estableza a lexislación vixente en cada momento, coas peculiaridades que se citan nos artigos seguintes.

A orde de chamada dos traballadores fixos discontinuos realizarase por rigorosa orde de antigüidade dentro de cada sección, categoría e especialidade.

### **Artigo 29.- Contratos formativos:**

#### 1. Contrato de traballo en prácticas.

Os contratos de traballo en prácticas poderanse celebrar cos traballadores pertencentes aos grupos profesionais ou categorías que figuran no anexo 19.

A duración deste contrato non poderá ser inferior a 6 meses nin exceder de 2 anos. Se o contrato se concertou por tempo inferior a 2 anos, as partes poderán acordar ata tres prórrogas sen superar a duración total do contrato os 2 anos.

A retribución do traballador será o 60% ou o 80% durante o primeiro ou segundo ano de vixencia do contrato, respectivamente, do salario fixado neste convenio para un traballador que desempeñe o mesmo ou equivalente posto de traballo.

#### 2. Contrato para a formación.

O contrato para a formación poderase celebrar con todas as categorías, incluídas nos grupos profesionais que se recollen no Anexo núm. 19.

A duración mínima deste contrato será de seis meses e a máxima de tres anos. No suposto de contratacións inferiores a tres anos poderanse acordar prórrogas por períodos mínimos de seis meses sen exceder de tres anos.

A retribución do traballador será o 60, 70 ou 80% durante o primeiro, segundo ou terceiro ano, respectivamente, do salario fixado neste convenio para un traballador que desempeñe o oficio ou posto de traballo obxecto do contrato, sen que en ningún caso poida ser inferior ao salario mínimo interprofesional en proporción ao tempo de traballo efectivo.

O número máximo de traballadores para a formación por centro de traballo que as empresas poden contratar non será superior á seguinte escala:

- Ata 10 traballadores: o 25 % do persoal.
- De 11 a 50 traballadores: o 20% do persoal.
- De 51 a 250 traballadores: o 12% do persoal.
- De 201 a 500 traballadores: o 8% do persoal.
- Más de 500 traballadores: o 6% do persoal.

Sen prexuízo, todo iso, de que se cumpran os demais requisitos necesarios para poder levar a cabo tales contratacións e da existencia no propio persoal de profesionais de oficio para facerse cargo das titorías.

Os traballadores minusválidos contratados para a formación non serán computados para efectos dos límites a que se refire este artigo.

### **Artigo 30.- Contratos de duración determinada:**

1. Contrato para a realización dunha obra ou servizo determinado.

Poderán concertarse contratos desta natureza cando o traballador vaia realizar algún dos traballos ou tarefas que se determinan seguidamente:

1. 1. Construción, ampliación, rehabilitación e reparación de obras en xeral.

1. 2. Montaxe, posta en marcha e reparación de:

- Maquinaria e equipos.
- Instalacións.
- Elementos de transporte.

1. 3. Actividades relativas a procesos organizativos, industriais, comerciais, administrativos e de servizos, tales como:

- Centralización de tarefas dispersas noutros centros de traballo.
- Control de calidade.
- Investigación e desenvolvemento.
- Novo produto ou servizo.
- Estudos de mercado e realización de enquisas.
- Publicidade.
- Apertura de novos mercados ou zonas de distribución.

1. 4. Implantación, modificación ou substitución de sistemas informáticos, contables, administrativos e de xestión de persoal e recursos humanos.

1. 5. As actividades empresariais derivadas de contratos de subministración que se pactaron pola empresa coas administracións públicas mediante contrato mercantil, administrativo ou concurso.

1. 6. Outras actividades que por analoxía sexan equiparables ás anteriores.

Cando o contrato se concerte para lanzar un novo produto, realizar un novo servizo ou abrir novos mercados ou zonas de distribución terá unha duración máxima de dous anos. Se ao cabo dos dous anos a actividade se consolidou, o traballador contratado por calquera destas causas transformará o seu contrato en indefinido ao abeiro e de conformidade co establecido na Disposición Transitoria Quinta.

2. Contrato eventual por circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos.

A duración máxima destes contratos será de 12 meses, dentro dun período de 18 meses, contados a partir do momento en que se produzan as devanditas causas. Se se concertan por menos de 12 meses, poden ser prorrogados por acordo das partes, pero sen exceder a suma dos períodos contratados os 12 meses e dentro do período de 18 meses de límite máximo.

3. Conversión en contratos indefinidos.

Ao remate dos contratos de duración determinada ou temporal, incluídos os contratos formativos, e co fin de fomentar a colocación estable, poderanse converter en contratos de traballo para o fomento da contratación indefinida regulados na Lei 12/2001, do 9 de xullo, ou disposición que a substitúa.

4. Os traballadores con contratos de duración determinada, interinidade, formación e prácticas terán preferencia para ocupar nas empresas os postos de traballo de carácter indefinido.

## **Capítulo IV**

### **Censos**

#### **Artigo 31.-**

Cada catro anos, as Empresas confeccionarán o censo no que se relacionará o persoal por grupos profesionais, facéndose constar as circunstancias seguintes: nome e apelidos dos interesados, data de nacemento, antigüidade na Empresa e grupo profesional. Unha copia do censo poñerase a disposición do Comité de Empresa ou dos Delegados de Persoal.

#### **Artigo 32.- Proporción de categorías.-**

Nas empresas que funcionen con categorías profesionais os censos en canto a operarios fixos e de tempada gardarán, polo menos, as seguintes proporcións:

a) Persoal obreiro:

- O 20 por 100 de Oficiais de primeira.
- O 30 por 100 de Oficiais de segunda.
- O 50 por 100 de Axudantes e Peóns.

b) Administrativos:

- O 20 por 100 de Oficiais de primeira e categorías asimiladas a esta.
- O 30 por 100 de Oficiais de segunda e categorías asimiladas a esta.
- O 50 por 100 de Auxiliares administrativos e categorías asimiladas a esta.

Anualmente procederase a rectificar as posibles desviacións.

As porcentaxes mínimas establecidas anteriormente entenderanse referidas ao conxunto de seccións similares agrupadas, ou se o escaso número de traballadores ao servizo dunha Entidade impide a diferenciación do traballo das seccións, computarase a totalidade do persoal, e nos administrativos computarase sempre pola totalidade do persoal da Empresa.

#### **Artigo 33.- Rectificacións.-**

A Empresa publicará o censo para coñecemento do persoal, estando exposto no taboleiro de anuncios durante o prazo de quince días e os traballadores que se consideren prexudicados poderán reclamar por escrito no mesmo prazo ante a Dirección da Empresa.

No caso de ser denegada pola Empresa a petición, ou transcorrese un mes sen resolver sobre esta, o afectado poderá exercer as accións legais oportunas.

## **Capítulo V**

### **Ingresos, ascensos e cesamentos**

#### **Artigo 34.- Período de proba.**

1. O ingreso do persoal terá carácter provisional durante un período de proba variable, sempre que se

concerte por escrito, segundo a índole do labor a realizar e conforme ás seguintes regras:

- Persoal comercial: nove meses.
- Persoal técnico: seis meses.
- Resto do persoal dous meses, fóra dos peóns que será de 15 días.
- Contratos en prácticas: dous meses para os traballadores en posesión de título de grao superior e un mes para os traballadores con título medio.
- Contratos para a formación: un mes.

As situacións de incapacidade temporal, maternidade, adopción ou acollemento interromperán o período de proba, agás pacto en contrario.

2. O traballador en período de proba virá obrigado a realizar as probas profesionais, psicotécnicas e recoñecementos médicos que estime conveniente a empresa.

Durante os períodos que se sinalan, tanto o traballador como a empresa, poderán desistir da proba ou proceder á rescisión do contrato sen previo aviso nin dereito a indemnización.

3. O traballador será retribuído durante o período de proba co salario que corresponda á categoría profesional na que sexa clasificado. O período de proba será computado para efectos de antigüidade.

Superado o período de proba, o traballador pasará a formar parte do persoal da empresa coa categoría que corresponda en cada caso, co carácter de fixo ou polo tempo determinado convidado, conforme ás disposicións vixentes.

### **Artigo 35.- Ascensos.-**

Todo o persoal suxeito a este Convenio Básico, coas excepcións que logo se sinalan, terá en igualdade de condicións, dereito de preferencia para cubrir as vacantes e prazas de nova creación que na Empresa poidan producirse de persoal de categoría superior, e entre os declarados previamente aptos, respectando a orde de antigüidade na Empresa.

Persoal directivo.- A promoción ou ascenso a cada un dos postos que comprende este grupo efectuarase por libre designación da Empresa.

Persoal técnico.- As vacantes de persoal técnico cubriranse libremente en razón aos títulos correspondentes, á competencia profesional e aos dotes de organización e mando que precisen os designados para cubrir o posto vacante.

Persoal subalterno.- As prazas de Porteiros e Ordenanzas proveranse preferentemente dentro das Empresas, entre os seus traballadores que teñan diminuída a capacidade por accidente ou enfermidade, sen ter dereito a subsidio por esta causa.

Se non existise esta circunstancia, a Empresa nomeará libremente o persoal deste grupo entre os traballadores da mesma que o soliciten, e de non existir solicitantes designarao libremente a Empresa.

Persoal administrativo e obreiro.- As vacantes de Xefes administrativos e Caixeiro serán cubertas por persoal da Empresa, ou alleo a ela, libremente designado por esta.

As vacantes de Oficial cubriranse por antigüidade, dentro de cada especialidade, polo persoal da categoría inmediata inferior e sempre que aqueles a quen lles corresponde estean cualificados como aptos pola Empresa ou declarados como tales, na proba a que se lles someta. Non se dando esta circunstancia de aptitude, poderá admitirse persoal alleo ao persoal.

Con dous meses, como mínimo, de antelación á data do comezo das probas para o ascenso, as Empresas efectuarán a oportuna convocatoria e a publicación dos programas esixidos. Tales programas recollerán coa maior claridade e precisión aquelas cuestións e coñecementos necesarios, que deberán estar sempre en consonancia coas funcións establecidas neste Convenio para cada categoría profesional ou posto de traballo anteriormente definidos. O proceso estará ultimado nun prazo non superior aos tres meses contados desde a data do inicio das probas.

Os requisitos esixidos no parágrafo anterior non serán de aplicación nos Centros de traballo con menos de 50 traballadores ou que carezan de Delegados de Persoal ou Comités de Empresa, aínda que se manterán como norma xeral o resto dos criterios do artigo.

### **Artigo 36.- Procedemento.-**

1. A Comisión Mixta Cualificadora estará composta por dous membros designados pola Dirección da Empresa, dos cales un actuará como Presidente, e dous traballadores de categoría non inferior á das vacantes a cubrir, designados polo Comité de Empresa, quen, de mutuo acordo, elaborarán o programa de materias que se esixirá nos exames.

Os compoñentes da Comisión Mixta Cualificadora puntuarán, a título individual, segundo o baremo establecido, procedéndose ao final do exame a computar os puntos adxudicados. En caso de empate na puntuación, prevalecerá a antigüidade, e no caso de que aínda así siga persistindo o empate, este decidirse a favor do de maior idade.

2. Nos Centros de traballo de menos de 50 traballadores será condición necesaria para a validez do ascenso que o empresario consulte previamente por escrito ao Delegado de Persoal, quen deberá realizar cantas alegacións crea oportunas no prazo de dous días. En caso de incumprimento deste trámite, poderase exercer as accións legais oportunas reclamando a nulidade do ascenso.

### **Artigo 37.- Extinción.-**

O contrato de traballo extinguirase de acordo co establecido na Lei.

### **Artigo 38.- Liquidación.-**

Ao persoal que cese na Empresa entregaráselle unha liquidación da totalidade dos emolumentos que lle correspondan, co debido detalle, para que poida coñecer con exactitude a natureza e contía dos diversos conceptos. O interesado poderá consultar cos representantes legais dos traballadores.

**Artigo 39.-** Os traballadores que desexen cesar voluntariamente ao servizo das Empresas virán obrigados a poñelo en coñecemento destas, cumprindo, como mínimo, os seguintes prazos de preaviso:

- Persoal técnico e administrativo: Quince días.
- Persoal subalterno e obreiro: Oito días.

De non cumprir o traballador a devandita obriga de preaviso, non poderá percibir a liquidación por cesamento ou dimisión ata a data en que a Empresa efectúe o próximo pagamento á xeneralidade do seu persoal.

## Capítulo VI

### Xornada, horas extraordinarias, descansos e vacacións

#### Sección Primeira. Xornada de traballo

##### **Artigo 40.- Xornada.-**

Será a fixada no anexo número 2.

##### **Artigo 41.- Ampliacións.-**

Dada a natureza perecedoira da materia prima e a suxeición desta, ao ritmo normal dos transportes, a Empresa poderá, en circunstancias extraordinarias que se produzan por atrasos imprevisibles ou outras de excepción, ordenar a continuación da xornada, suposto no cal o exceso nesta aboarase como horas extraordinarias. Estas circunstancias comunicaranse tan axiña como sexa posible aos representantes dos traballadores. En ningún caso se realizarán máis de nove horas de traballo efectivo en xornada ordinaria, agás que por acordo entre a empresa e o Comité ou Delegados de Persoal se conveña en superar o devandito tope.

Como norma xeral, o descanso entre xornada e xornada será de doce horas.

Os traballadores, a acción dos cales pon en marcha ou pecha a dos demais, poderán ampliar a súa xornada polo tempo estritamente preciso para iso.

##### **Artigo 42.- Organización da xornada.-**

Será facultade da Empresa a organización nos Centros de traballo da xornada máis conveniente, establecendo para tales efectos quendas de traballo, xornada continuada, etc. , de conformidade coas normas legais.

Anualmente, elaborárase pola Empresa o calendario e horario laboral, expoñéndose un exemplar deste en lugar visible de cada centro de traballo.

##### **Artigo 43.- Persoal de vixilancia.-**

A xornada dos Gardas ou Vixilantes que teñan asignado o coidado dunha zona limitada con casa-habitación dentro dela, sempre que non se lles esixa unha vixilancia constante, poderá ampliarse ata 12 horas diarias con dereito a un descanso de 4 horas, incluíndose neste o correspondente á comida e a teor das demais esixencias legais.

Para os Vixilantes ou Gardas que non teñan casa-habitación dentro da empresa a súa xornada ordinaria máxima de traballo efectivo será de 9 horas diarias.

##### **Artigo 44.- Prolongación de xornada.-**

Os condutores de vehículos, gando e persoal de repartición, sen prexuízo da flexibilidade de horario neste, poderán prolongar a súa xornada de traballo sen exceder nove horas diarias o tempo total de conducción, agás casos de forza maior ou de proximidade inmediata ao lugar de destino. Poderá ampliarse a xornada ordinaria de traballo con tempo de presenza ata un máximo de vinte horas á semana.

#### **Artigo 45.- Xornada en frigoríficos.-**

Para o persoal que traballe en cámaras frigoríficas, distinguíranse os seguintes casos:

a) A xornada en cámaras de cero ata cinco graos baixo cero será normal.

Por cada tres horas de traballo ininterrompido no interior das cámaras, concederáselles un descanso de recuperación de dez minutos.

b) En cámaras de seis graos baixo cero a dezaioito graos baixo cero, a permanencia no interior destas será de seis horas.

Por cada hora de traballo ininterrompido no interior das cámaras, concederáselle un descanso de recuperación de quince minutos.

Completará a xornada normal en traballo a realizar no exterior das cámaras.

c) Nas cámaras de dezaioito graos baixo cero ou inferiores, a permanencia no interior das mesmas será de catro horas.

Por cada hora de traballo ininterrompido no interior das cámaras, concederáselle un descanso de recuperación de vinte minutos.

Completará a xornada normal en traballo a realizar no exterior das cámaras.

Este persoal en proporción ás temperaturas que debe soportar estará dotado das pezas de protección necesarias, homologadas.

En canto á revisión médica estarase ao establecido polas normas de Servizos Médicos de Empresa ou de Seguridade e Hixiene no Traballo, procurando o seu cumprimento coa máxima dilixencia posible. Como norma xeral o persoal que de forma continuada preste os seus servizos en cámaras pasará unha revisión médica cada seis meses.

### **Sección segunda. Horas extraordinarias**

#### **Artigo 46.- Horas extraordinarias.-**

Co fin de favorecer o emprego, e ante o compromiso adquirido polos traballadores de non realizar pluriemprego, ambas as partes acordan a conveniencia de reducir ao mínimo indispensable as horas extraordinarias, de acordo cos seguintes criterios:

a) Suprímense as horas extraordinarias habituais.

b) Horas de forza maior son as esixidas pola reparación de sinistros ou outros danos extraordinarios ou urxentes, así como os casos de risco de perda de materias primas, prolongación de xornada do transporte (sen prexuízo da flexibilidade do horario neste) e a terminación de tarefas de almacenamento, así como a carga e descarga de produtos perecedoiros, nestes dous últimos casos por causas extraordinarias non habituais, serán de obrigada realización, do mesmo xeito que as previstas nos artigos 41 e 44 deste Convenio Básico.

c) A fin de clarificar o concepto de horas extraordinarias estruturais, sen prexuízo da súa cotización para efectos de Seguridade Social coma se fosen horas extraordinarias habituais, agás

que cambie a regulación respecto diso, entenderase por tales as que teñan a súa causa en pedidos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda ou outras circunstancias, de carácter estrutural derivadas da natureza precedoira das materias que se tratan, sempre que non caiba a utilización das distintas modalidades de contratación previstas legalmente, serán de libre aceptación polo traballador e non poderán exceder de oitenta ao ano. A Dirección e o Comité de Empresa velarán polo cumprimento desta norma.

As excepcións enumeradas anteriormente serano con todo o rigor da palabra, polo que calquera uso xeneralizado destas, constatado fidedignamente polos traballadores, facultará a estes para tratar coa Dirección da Empresa da súa supresión no futuro, non sendo obrigatoria a súa realización mentres non se resolva a devandita continxencia.

A Dirección da Empresa informará periodicamente ao Comité de Empresa, aos Delegados de Persoal ou Delegados Sindicais sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas e, se é o caso, a distribución por seccións. Así mesmo, en función desta información e dos criterios máis arriba sinalados, a Empresa e os representantes legais dos traballadores determinarán o carácter e natureza das horas extraordinarias.

En aclaración de conceptos, sinálase que todo tempo que exceda da xornada ordinaria considerárase, para os efectos deste artigo, como hora extraordinaria, calquera que sexa o sistema de traballo utilizado (tempo, tarefa, a obra feita, produtividade, etc. ) .

O valor da hora extraordinaria para cada categoría será o fixado no Anexo correspondente.

#### **Artículo 47.-**

Para o seu valor (módulo e recarga) , estarase ao fixado no anexo número 3.

### **Sección terceira. Descansos**

#### **Artigo 48.- Descanso semanal.-**

Os traballadores terán dereito a un descanso semanal de dous días ininterrompidos, sendo, como regra xeral, un deles domingo e outro o sábado ou o luns. As empresas distribuirán a xornada de luns a venres ou de martes a sábado, respectándose as situacións existentes agás pacto en contrario.

Exceptúanse desta norma xeral:

- a) Os traballos que non sexan susceptibles de interrupción.
- b) Os traballos de reparación e limpeza necesarios para non interromper con iso os labores da semana en establecementos industriais, entendéndose que só se consideran indispensables para este efecto os que impidan a continuación das operacións das industrias ou produzan grave entorpecemento e prexuízo a estas.
- c) Os traballos de vixilancia.
- d) Os traballos perentorios por circunstancias extraordinarias derivadas da natureza precedoira das materias ou por causa de forza maior.

Cando se realice actividade laboral en réxime de quendas, ou cando así o requira a organización do traballo, poderanse computar por períodos de ata catro semanas os descansos de doce horas entre xornadas, e dous días semanais a que se fai referencia neste artigo.

### **Sección cuarta. Vacacións**

#### **Artigo 49.- Vacacións.-**

1. O traballador terá dereito a un período anual de vacacións retribuídas, en proporción ao tempo traballado; a súa duración e importe fíxase nos anexos números 4 e 5.

As licenzas retribuídas e os procesos de IT, inferiores a un ano, non serán obxecto de dedución para efectos de vacacións. Os feitos causantes de licenzas retribuídas durante o disfrute das vacacións non darán dereito ao recoñecemento de tales licenzas.

2. A Dirección da Empresa determinará a época do ano para o disfrute das vacacións, previa consulta aos representantes dos traballadores, atendendo ás necesidades do servizo e respectando os criterios seguintes:

- a) O empresario poderá excluír como período vacacional aquel que coincida coa maior actividade produtiva estacional da Empresa.
- b) Unha vez excluído o período ao que alude o apartado anterior, o persoal será distribuído entre as quendas resultantes na mesma proporción para cada quenda, agás acordo noutro sentido.
- c) Se dentro do período vacacional houberse algún día festivo, compensarase ao traballador de xeito tal que en ningún caso realice nin máis nin menos que a xornada anual establecida.
- d) O período de vacacións poderá ser fraccionado mediante acordo das partes.

3. O Comité de Empresa ou Delegados de Persoal, conxuntamente coa Dirección desta, asignarán as persoas en cada quenda debendo ser oído o Delegado Sindical, se o houber. Os criterios de asignación que deberán respectarse serán os seguintes:

- a) Os servizos necesarios das distintas seccións ou departamentos da Empresa deben quedar cubertos en todo momento.
- b) Os traballadores con responsabilidades familiares terán preferencia a que as súas coincidan cos períodos de vacacións escolares.
- c) A lista de cada quenda será confeccionada conforme ás propostas dos traballadores. As discrepancias serán resoltas atendendo á antigüidade na categoría, sen que este dereito poida ser disfrutado máis dun ano, pasando este dereito ao inmediato en antigüidade para o exercicio seguinte.

4. O calendario de vacacións fixarase en cada Centro de traballo de forma tal que o traballador coñeza as datas que lle corresponden dous meses antes, polo menos, do comezo do seu disfrute.

5. En ningún caso, as vacacións serán susceptibles de compensación económica, excepto no caso en que o traballador cause baixa no transcurso do ano, ao cal, ao practicarlle a liquidación, se lle compensará, en metálico, a parte proporcional de vacacións que puidese corresponderlle, detraendo a cantidade resultante, no suposto de disfrutar máis días dos que proporcionalmente lle correspondesen ata a data da baixa.

## **Capítulo VII**

### **Licenzas e excedencias**

#### **Sección Primeira. Licenzas**

##### **Artigo 50.- Licenzas.-**

O traballador, previa solicitude por escrito, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, nos casos que a continuación se relacionan e naqueloutros que así estean dispostos no art. 37 da Lei do Estatuto dos Traballadores e pola duración que se indica:

- a) Quince días naturais en caso de matrimonio.
- b) Tres días en caso de nacemento de fillo ou falecemento de cónxuxe ou fillos.
- c) Dous días por accidente, enfermidade grave ou hospitalización do cónxuxe ou fillos, pai, nai, netos, avós ou irmáns dun ou outro cónxuxe. Se o traballador tivese necesidade de desprazarse fóra da súa residencia, tanto nos casos previstos neste apartado c) como no anterior b) , o prazo incrementarase polo tempo necesario para tal desprazamento e cun límite máximo de catro días en total (permanencia e desprazamento) .
- d) Un día por matrimonio de pais, fillos e irmáns naturais, así como traslado do domicilio habitual.
- e) Polo tempo indispensable, para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.
- f) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal, nos termos establecidos neste Convenio.

As licenzas a que se refiren os apartados b) , c) e e) concederanse no acto, sen prexuízo da súa posterior xustificación, o mesmo día da súa reincorporación ao traballo.

Os días das licenzas serán sempre naturais e ininterrompidos, estando sempre o feito que motiva o permiso dentro dos días deste, non sendo computables para a licenza as horas traballadas no día que inicia esta.

Estas licenzas serán retribuídas co salario das táboas de convenio máis antigüidade. No suposto previsto no apartado f) deste artigo, as horas de garantía serán aboadas coas retribucións ordinarias coma se efectivamente estivesen traballando.

##### **Artigo 51.- Para estudos.-**

Os traballadores que deban presentarse a exame, como consecuencia de estar matriculados nun Centro Oficial, por razón de cursar con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou profesional, solicitarán permiso da Empresa, que deberá serlles concedido polo tempo necesario e ata un máximo de dez días por ano. Este permiso será retribuído co salario de Convenio máis antigüidade, xustificando na debida forma a asistencia a este e que na convocatoria ordinaria ou extraordinaria se aprobaron, polo menos, a metade das materias motivo dos exames.

Quedan excluídos destas licenzas os exames de condutores e os que o traballador deba realizar para a súa incorporación a Administración ou empresa distinta a aquela en que presta os seus servizos.

#### **Artigo 52.- Licenzas sen soldo.-**

O persoal que leve un mínimo de dous anos de servizo nunha Empresa poderá solicitar licenzas sen soldo, por prazo non inferior a quince días nin superior a sesenta, e seralle concedida dentro do mes seguinte, sempre que o permitan as necesidades do servizo e xustifique adecuadamente as razóns da súa petición.

Así mesmo, concederáse permiso non retribuído ao traballador que o solicite a fin de realizar o exame oficial para a obtención ou renovación do permiso de conducir.

Durante o tempo de duración da licenza, a Empresa poderá estender a baixa do traballador afectado na Seguridade Social.

Ningún traballador poderá solicitar nova licenza ata transcorran dous anos desde o disfrute da última que lle fose concedida.

#### **Artigo 53.- Antigüidade en licenzas.-**

Non se descontará a ningún efecto o tempo investido nas licenzas reguladas nesta sección, agás aos empregados que soliciten tres ou máis licenzas sen soldo ou que en total sumen máis de seis meses. En tales supostos deberá deducirse para todos os efectos o tempo que resulte de sumar as distintas licenzas disfrutadas.

### **Sección segunda. Excedencias**

#### **Artigo 54.- Excedencias.-**

As excedencias voluntarias ou forzosas rexeranse polo disposto nas leis de aplicación.

## **Capítulo VIII**

### **Retribucións**

#### **Sección primeira. Soldos e salarios**

#### **Artigo 55.-**

No anexo 5 fixaranse os niveis retributivos correspondentes ás diferentes categorías profesionais.

Estes niveis retributivos estarán fixados en cómputo anual, e a súa distribución de cobro durante o ano será fixada no anexo número 5.

Igualmente poderá ser determinado no anexo a fixación dun módulo ou prezo hora de traballo polo que poida retribuírse aos traballadores comprendidos neste Convenio Básico en función ao tempo efectivamente traballado.

## **Artigo 56.- Pagamento do salario.-**

O pagamento do salario farase por períodos cíclicos semanais, decenais ou mensuais, de acordo coas necesidades da Empresa, a cal determinará o período que máis conveniente lle sexa, para a súa funcionalidade organizativa.

O traballador poderá solicitar anticipos a conta das cantidades que teña devengadas, ata o límite do 90 por 100. O anticipo será cancelado ao tempo de facer o libramento de pagamento do período de que se trate.

Para os aumentos de categoría tómase como norma que, se se produce ata o día 15, inclusive, se considerará coma se fose o día 1 dese mes e se é despois do día 15, atrasarase ata o día 1 do mes seguinte.

O recibo de pagamento do salario axustarase ao modelo autorizado pola lexislación vixente en cada momento.

As horas extraordinarias e as primas á produción pecharanse, co fin de poder confeccionar as nóminas, coa antelación necesaria para iso, que en ningún caso excederá de doce días, acumulándose os días non incluídos no mes seguinte.

O salario, os seus anticipos, así como o pagamento delegado das prestacións á Seguridade Social, poderá efectualo o empresario en moeda de curso legal, ou mediante talón ou transferencia, ou outra modalidade de pagamento similar, a través de Entidades de crédito.

Unicamente a entrega do talón, pagamento en efectivo, se por circunstancias de excepción así o realizase, e asinamento dos documentos salariais de pagamento, se efectuarán nas horas de xornada de traballo e no lugar de traballo.

Non se poderán efectuar retencións de ningunha clase sobre os salarios que non estean dispostas pola Lei, por pacto ou por mandato xudicial.

## **Sección segunda**

### **Artigo 57.- Plus de penosidade**

O plus de penosidade será aboado na contía que segundo o suposto se fixa nos anexos números 5 e 6 por cada hora de xornada traballada, nas condicións de especial penosidade seguintes:

**a)** Os traballadores que de forma habitual desenvolvan o seu traballo en cámaras a temperaturas de seis graos baixo cero ou inferiores.

**b)** Os traballadores que presten os seus servizos nos seguintes postos de traballo:

Cadeas de matanza:

- Cortellos.
- Anestesiado de porcos.
- Enganchado, pendurado, degolado, rematado.
- Cortar mans antes pelado.
- Repaso manual do pelado de porco.
- Pelado, esfolado manual.
- Cortar cabezas e mans de vacún. En porco, se se realiza antes do pelado.
- Soflamado e depilado manual.

- Extracción de cular e turmas.
- Extracción de vísceras brancas (tripas) .
- Extracción de vísceras vermellas.
- Pelado manual de cabezas; patas e morros de vacún.

Triperías:

- Separado e limpeza tripas.
- Limpeza de estómagos.

Traballos varios:

- Matadoiro sanitario.
- Dixestores: unicamente alimentación ou carga non automática e non no manipulado de fariñas e graxas.
- Evacuar, pendurar e enfardar peles e coiros. Carga destas.
- Recollida de pelo.

c) Plus ruído. A partir do 1 de xaneiro de 2005, as empresas terán un prazo de seis meses a fin de planificar e executar medidas preventivas de anulación ou redución dos focos de ruído a niveis non nocivos para a saúde, podéndose ampliar o devandito prazo de acordo coa representación legal dos traballadores en cada empresa.

Transcorrido este prazo sen adoptar medidas preventivas ou estas sexan tecnicamente imposibles, as empresas estarán obrigadas a aboar o plus a aqueles traballadores que presten os seus servizos por tempo superior a unha hora e durante o tempo efectivamente traballado nos postos de traballo nos que o ruído medio durante todo o tempo efectivo da xornada laboral sexa de 80 dbA ou superior.

Os requisitos a cumprir para o aboamento do citado plus serán os seguintes:

1) Que non fose tecnicamente posible eliminar as condicións acústicas para conseguir alcanzar menos de 80 dbA.

2) Que, dándose a circunstancia anterior o traballador que preste os seus servizos no posto sometido a 80 dbA ou máis, utilice a protección auditiva de xeito efectivo e permanente durante o seu tempo de traballo, para evitar os efectos do ruído que non puideron ser eliminados.

3) Que o traballador preste os seus servizos durante unha hora ou máis nun posto de traballo cun nivel de ruído que sexa de 80 dbA ou máis.

Se non houberse conformidade entre as empresas e os representantes dos traballadores para determinar os postos de traballo que cheguen aos 80 dbA ou se son tecnicamente posibles as melloras para chegar ao mencionado límite, as partes someteranse ao ditame dun Organismo de Control Acreditado (OCA) especializado en acústica, ao dun Servizo de Prevención Alleo ou ao dos Servizos de Hixiene Industrial da CC AA respectiva.

Se por calquera mellora das instalacións ou maquinaria, utilización de medios técnicos de protección non individuais ou procedementos desaparecesen as condicións de exposición a un nivel de ruído medio menor de 80 dbA, deixarase de aboar o citado plus, polo que este non terá carácter consolidable. Así mesmo, se a lexislación española modificase á alza o nivel de ruído por riba de 80 dbA, as referencias que se establecen a este nivel neste Convenio quedarán modificadas automaticamente.

As medicións de ruído terán validez mentres non haxa un cambio substancial na maquinaria e instalacións que supoñan variacións importantes na exposición ao nivel de ruído, e, en todo caso, polo

menos durante tres anos de duración se o nivel de exposición está entre 80 e 85 dbA e dun ano a partir de 85 dbA.

Con independencia do anterior, establécese a obrigatoriedade para o traballador da utilización dos equipos de protección individual (EPIs) que sexan facilitados pola Empresa nos postos de traballo cunha exposición a un nivel de ruído medio superior a 80dbA, e o seu incumprimento poderá ser causa da correspondente medida disciplinaria.

#### **Artigo 58.- Plus de nocturnidade.-**

O persoal que traballe entre as vinte e dúas e as seis horas percibirá, por cada hora neste tempo, un plus de nocturnidade na contía que para cada categoría fíxese nos anexos números 5 e 7.

Exclúense da percepción deste plus o persoal de gardería e vixilancia que realiza a súa función durante a noite e aqueles contratados expresamente para traballar en xornada nocturna, así como recuperacións correspondentes.

#### **Artigo 59.- Antigüidade.-**

Todos os traballadores percibirán en concepto de complemento de antigüidade a cantidade que tivesen consolidada ao 31 de decembro de 1994. Desde o 1 de xaneiro de 1995 as nóminas deberán conter, se é o caso, unha casa coa denominación de "antigüidade consolidada" na que se consigne o seu importe e a partir da devandita data non se devengou máis antigüidade, agás para os únicos casos previstos no número 2 do anexo 8.

A antigüidade consolidada non poderá ser obxecto de compensación nin de absorción con aumentos salariais establecidos no presente Convenio Básico e nos anos sucesivos terá o mesmo aumento porcentual que teña o salario base deste Convenio Básico.

### **Capítulo IX**

#### **Traslados e desprazamentos**

##### **Artigo 60.- Traslados e desprazamentos.-**

Nos desprazamentos ou traslados efectuados que non esixan un cambio de residencia, o persoal afectado estará obrigado a realizalo e só terá dereito, se é o caso, a percibir o incremento de gastos que lle corresponda de acordo coas disposicións legais e debidamente xustificadas.

As empresas, en razón das necesidades do servizo ou da organización do traballo, poderán desprazar o seu persoal a outras localidades distintas daquelas que presten os seus servizos, por un prazo máximo dun ano e en tanto subsistan as necesidades que lle motiven.

Excepto nos casos de perentoria necesidade, o desprazamento avisarase cunha antelación de, polo menos, trinta días á data da súa efectividade.

O traballador desprazado terá dereito a que se lle aboen ademais dos salarios, as axudas de custo e os gastos de viaxe.

Cando o desprazamento eventual sexa por tempo superior a tres meses, o traballador terá dereito a un mínimo de catro días laborables de estadia no seu domicilio de orixe por cada tres meses de

desprazamento. Nos devanditos días, non se computarán os de viaxe; estes gastos correrán a cargo da Empresa.

Os traballadores non poderán ser trasladados a un Centro de traballo distinto da mesma Empresa que poida forzar a un cambio de residencia, agás cando existan probadas razóns técnicas, organizativas ou produtivas que o xustifiquen, seguíndose o procedemento legalmente establecido.

Autorizado o traslado, o traballador que será preavisado por escrito cunha antelación mínima de trinta días, terá dereito a optar entre o traslado percibindo unha compensación por gastos, ou rescindir o seu contrato, mediante a indemnización que se fixe, coma se se tratase de despedimento autorizado por crise laboral ou económica. A compensación a que se refire o primeiro suposto comprenderá tanto os gastos propios como dos familiares ao seu cargo, nos termos que se conveñan entre as partes.

De igual forma, determinarase o prazo de incorporación ao novo posto de traballo, que non será inferior ao de trinta días.

Cando o traballador se opoña ao desprazamento, alegando xusta causa, corresponde á xurisdición competente, sen prexuízo da executividade da decisión, coñecer a cuestión, e a súa resolución, que recaerá no prazo máximo de dez días e será de inmediato cumprimento.

Se por traslado, un dos cónxuxes cambia de residencia, o outro, se fose traballador da mesma Empresa, terá dereito ao traslado á mesma localidade, se houberse posto de traballo. Os representantes legais dos traballadores terán prioridade de permanencia nos postos de traballo a que se refire este artigo.

#### **Artigo 61.- Axudas de custo e gastos de viaxes.-**

As axudas de custo están constituídas por unha indemnización ou suplidos de gastos debida ao traballador que, por causa do servizo, está obrigado a un desprazamento fóra do lugar onde radica o seu centro habitual de traballo.

O importe da axuda de custo será o fixado no anexo número 9.

Estas axudas de custo aboaranse a teor da duración dos desprazamentos e necesidade de utilización dos diferentes apartados, quedando incluídos nas devanditas cantidades as percepcións complementarias por gastos menores.

Cando o traballador non realice a viaxe en vehículo da Empresa, terá dereito a que se lle aboe o importe da viaxe, no medio de transporte que se lle autorizou a empregar.

### **Capítulo X**

#### **Expedientes de regulación de emprego**

#### **Artigo 62.-**

Para os supostos de expedientes de regulación de emprego estarase ao establecido na Lei.

### **Capítulo XI**

#### **Faltas e sancións**

#### **Sección primeira. Faltas**

### **Artigo 63.- Faltas.-**

Considéranse faltas as accións ou omisións que supoñan quebranto ou descoñecemento dos deberes de calquera índole impostos polas disposicións legais en vigor e, en especial, polo presente Convenio Básico.

Así mesmo, considéranse faltas as infraccións de calquera norma ou disposición ditada en particular por cada Empresa dentro das súas peculiares características.

As faltas clasificaranse en consideración á súa importancia e transcendencia en leves, graves e moi graves.

### **Artigo 64.- Clasificación de faltas leves.-**

Considéranse faltas leves as seguintes:

1. Dunha a tres faltas de puntualidade, durante un período de trinta días naturais, sen causa xustificada.

2. Non notificar en dous días hábiles a baixa correspondente de I. T. ou a razón da falta ao traballo por motivos xustificadas, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo.

3. Faltar un día ao traballo sen causa xustificada nun período de trinta días naturais.

4. O abandono de traballo sen causa xustificada por breve tempo.

5. Pequenos descoidos na conservación do material e nos equipos de protección individual.

6. A falta incidental de aseo ou limpeza persoal.

7. Non comunicar o cambio de domicilio, dentro dos dez días de producido.

8. Discutir sobre asuntos estraños ao traballo.

9. A embriaguez ocasional.

10. Ler durante o traballo calquera clase de impresos ou publicacións alleos ao servizo.

11. Deixar roupas ou efectos fóra dos sitios indicados para a súa conservación ou custodia.

12. Aqueloutras de análoga natureza.

### **Artigo 65.- Clasificación de faltas graves.-**

Son faltas graves as seguintes:

1. De catro a oito faltas non xustificadas de puntualidade nun período de trinta días naturais.

2. Faltar dous días ao traballo sen xustificación nun período de trinta días naturais. Faltar un día ao traballo antes ou logo de festivo, sempre que se produzan dúas faltas en sesenta días naturais, ou tres faltas en cento oitenta días naturais.

3. Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia que poidan afectar ás prestacións da Seguridade Social. Se existise malicia, considerarase falta moi grave.

4. Entregarse a xogos durante as horas de traballo, sexan estes de a clase que sexan.

5. Non prestar a debida atención ao traballo encomendado.

6. Simular a presenza doutro traballador, valéndose da súa sinatura, ficha ou cartón de control.

7. Neglixencia ou desidia que afecte á boa marcha do traballo.

8. A imprudencia en acto de servizo que implique risco grave de accidente ou avaría das instalacións; poderá ser considerada falta moi grave de existir malicia.

9. Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares na obra ou Centro de traballo, así como utilizar para usos propios ferramentas da empresa, tanto dentro como fóra dos locais de traballo.

10. A reincidencia nas faltas leves, agás nas de puntualidade, aínda que sexan de distinta natureza, dentro dun trimestre.

11. A ocultación de feitos ou faltas que o traballador tivese presenciado, sempre que iso ocasione prexuízos graves, así como non advertir inmediatamente aos seus xefes calquera anomalía de importancia que se observe nas instalacións.

12. A omisión, a propósito ou por neglixencia, ou ignorancia inescusable, de informes manifestamente inxustos ou a adopción de acordos nas mesmas circunstancias.

13. Os descoidos e equivocacións que se repitan con frecuencia, ou os que orixinen prexuízos á Empresa, así como a ocultación maliciosa destes erros á Dirección.

14. A inutilización, perda ou deterioración dos equipos de protección individual ou colectiva non informando á Dirección da empresa da devandita circunstancia.

15. A non utilización dos equipos de protección individual de riscos, así como o incumprimento das disposicións en materia de seguridade e saúde laboral.

Expresamente, a non utilización efectiva e permanente dos equipos de protección individual pola exposición ao ruído, nos postos de traballo cunha exposición a un nivel de ruído medio superior a 80 dbA ou cando así o acordou a empresa en base á avaliación de riscos efectuada no posto de traballo.

#### **Artigo 66.- Clasificación das faltas moi graves.-**

Son faltas moi graves as seguintes:

1. As faltas repetidas e inxustificadas de asistencia ou puntualidade ao traballo.

Considéranse en tal situación, máis de oito faltas non xustificadas de puntualidade nun período de trinta días naturais, 16 faltas non xustificadas de puntualidade nun período de cento oitenta días naturais, e máis de 24 faltas non xustificadas de puntualidade nun período dun ano.

No caso das faltas de asistencia, constitúeo o faltar ao traballo tres días, sen causa xustificada, durante un período de trinta días.

2. A indisciplina ou desobediencia no traballo.

Entre outros, consideraranse casos de indisciplina ou desobediencia:

2. 1. Os descoidos de importancia na conservación de materiais ou máquinas, cando do devandito descoido se derive perigo para os compañeiros de traballo ou prexuízo para a Empresa.

2. 2. Causar accidente grave por imprudencia ou negligencia inescusable.

2. 3. Fumar nos lugares en que está prohibido por razóns de seguridade e hixiene. Esta prohibición deberá figurar moi claramente nos lugares de perigo por medio de carteis, bandeiras ou calquera outro sistema conveniente.

3. As ofensas verbais ou físicas ao empresario ou ás persoas que traballen na Empresa ou aos familiares que convivan con eles.

4. A transgresión da boa fe contractual, así como o abuso de confianza no desempeño do traballo.

Entre outras, considérase transgresión da boa fe contractual saír con paquetes ou envoltorios do traballo, negándose a dar conta do contido destes, cando se solicite polo persoal encargado desta misión.

5. A diminución voluntaria no rendemento do labor.

6. A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercuten negativamente no traballo.

7. A non utilización dos equipos de protección individual de riscos, así como o incumprimento das disposicións en materia de seguridade e saúde laboral cando exista reincidencia nesta ou cando a non utilización dos equipos de protección individual como o incumprimento das disposicións en materia de seguridade e saúde laboral xere risco para a saúde do traballador, a dos seus compañeiros de traballo ou outras persoas presentes no centro de traballo, así como á maquinaria ou instalacións

Para os efectos de aplicación desta falta laboral considerárase que existe reincidencia se se cometen dúas ou máis faltas laborais nun período non superior a doce meses tendo mediado sanción.

## **Sección segunda. Sancións**

### **Artigo 67.- Sancións.-**

As sancións que proceda impor en cada caso, segundo as faltas cometidas, serán as seguintes:

1.- Por faltas leves:

- a) Amoestación verbal.
- b) Amoestación por escrito.
- c) Suspensión de emprego e soldo de ata un día.

2.- Por faltas graves:

- a) Perda do dereito para elección da quenda de vacacións para o seguinte período vacacional.
- b) Suspensión de emprego e soldo de ata un mes.
- c) Inhabilitación por prazo non superior a tres anos para o ascenso a categoría superior.

3.- Por faltas moi graves:

- a) Suspensión de emprego e soldo de ata seis meses.
- b) Inhabilitación por prazo non superior a cinco anos para o paso a categoría superior.
- c) Perda do dereito para elección da quenda de vacacións, para os dous períodos vacacionais seguintes.
- d) Traslado forzoso sen dereito a indemnización ningunha.
- e) Despedimento.

#### **Artigo 68.- Execución de sancións.-**

Todas as sancións impostas serán executivas desde que se ditén, sen prexuízo do dereito que lle corresponda ao sancionado a reclamar ante a xurisdición competente.

#### **Artigo 69.- Responsabilidade.-**

Igualmente serán esixibles as indemnizacións que procedan para o resarcimento de danos e perdas que, como consecuencia da falta cometida, se causasen á Empresa ou aos compañeiros de traballo.

### **Sección terceira. Normas de procedemento.**

#### **Artigo 70.- Procedemento.-**

Corresponde á Dirección da Empresa, ou persoa en quen delegue, a facultade de outorgar premios ou impor sancións.

Non será necesario instruír expediente nos casos de faltas leves. Tampouco será necesario a instrución de expedientes para a imposición de sancións por faltas graves ou moi graves. En todo caso, a notificación destas será feita por escrito, no que se detallará o feito que constitúe a falta e a natureza da sanción que se impoña, agás na amoestación verbal.

Se para esclarecer os feitos a Empresa decidise a apertura de expediente para a imposición de sancións, o interesado terá dereito a formular un prego de descargos e a practicar as probas que propoña e sexan procedentes a xuízo do instrutor, debendo concluírse en prazo non superior a un mes desde a apertura das dilixencias.

#### **Artigo 71.- Prescrición.-**

Respecto dos traballadores, as faltas leves prescribirán aos dez días; as graves aos vinte días e as moi graves, aos sesenta días, a partir da data en que a Empresa tivo coñecemento da súa comisión, e, en todo caso, aos seis meses de se cometer.

#### **Artigo 72.- Normas de procedemento.-**

1.- As Empresas comunicarán á representación legal dos traballadores e ao Delegado sindical, se é o caso, as sancións por faltas graves e moi graves que impoñan aos traballadores, de acordo coas garantías e procedementos establecidos en cada caso pola lei.

2.- Nos casos en que se impoña unha sanción por falta grave ou moi grave, aos representantes legais dos traballadores, que se encontren no desempeño dos seus cargos, ou aqueles respecto dos que non

transcorrese un ano desde a extinción do seu mandato, será preceptiva a incoación dun expediente, que se axustará ás seguintes normas:

- a) A Empresa notificará ao traballador a apertura do expediente, comunicándolle simultaneamente o prego de cargos no que se conteñan os feitos en que se basea o expediente.
  - b) No mesmo escrito de apertura do expediente, designarase pola Empresa un Secretario e un Instrutor do expediente, imparciais.
  - c) A Empresa dará traslado deste escrito ao interesado para que, no prazo de dez días, expoña as alegacións e propoña a práctica das probas que estime pertinentes.
- Así mesmo, este escrito será notificado á representación legal dos traballadores para que no prazo de cinco días realice, se é o caso, as alegacións que considere oportunas.
- d) Finalizada a incoación do expediente, a Empresa notificará ao traballador, por escrito, a sanción imposta, data desde a que producirá efecto e os feitos en que se funde.
  - e) Nos supostos de afiliación a algunha das Centrais Sindicais legalmente constituídas, terá que ser previamente oído o Delegado Sindical, sempre que o haxa no centro de traballo e a Empresa teña coñecemento certo de tal afiliación.

O incumprimento de calquera destes requisitos implicará a nulidade da sanción imposta.

#### **Sección cuarta**

##### **Artigo 73.- Infraccións laborais dos empresarios.-**

Será de aplicación a Lei 8/1988, do 7 de abril, ou aquelas disposicións que a substitúan.

### **Capítulo XII**

#### **Seguridade e hixiene**

##### **Sección primeira. Seguridade e hixiene no traballo**

##### **Artigo 74.- Seguridade no traballo.-**

As industrias e os traballadores virán obrigados ao exacto cumprimento de todas as disposicións vixentes en materia de seguridade e hixiene no traballo, especialmente no que se refire aos locais de produción de frío, máquinas e aparellos e almacéns frigoríficos.

##### **Artigo 75.- Hixiene nos locais.-**

Os locais reunirán condicións sanitarias adecuadas e disporán de medios para mantelos limpos e en estado hixiénico, sendo obriga dos traballadores respectar as normas que para ese efecto dite a Dirección da Empresa.

##### **Artigo 76.- Roupas de traballo.-**

As empresas entregarán ao persoal roupa de traballo adecuada ás condicións en que ten que desenvolver a súa función (dúas blusas, chaquetas, batas ou monos, botas, petos, mandís e luvas, segundo o costume do lugar) . O tipo, forma, cor, etc. , será elixido pola empresa.

As pezas de traballo serán propiedade da empresa, quedando obrigados os traballadores a devolvelas ao seu cesamento, ou ao serlle entregadas outras. As roupas de uso diario terán un prazo de duración dun ano. Todas se reporán cando estean deterioradas.

O traballador está obrigado a utilizar as pezas de traballo que se lle facilitan durante a xornada laboral, facendo uso delas correctamente, manténdoas en bo estado de conservación e limpeza, correspondendo á empresa o lavado desta.

### **Artigo 77.- Hixiene do persoal.-**

O persoal que teña contacto directo cos animais sacrificados, as súas carnes, peles, refugallos e subprodutos e todo aquel persoal que interveña na elaboración e manipulación de produtos cárnicos, observará rigorosamente todas as medidas hixiénicas e sanitarias que sinala a Empresa.

De igual forma, a Empresa determinará as normas que deben observar todas as persoas que, sen ter contacto directo, accedan aos locais nos que se realizan as funcións sinaladas no parágrafo anterior.

Naquelas empresas en que non existisen medios individuais ou colectivos de prevención e protección dos eventuais riscos de irritación, toxicidade ou infección e xa que logo a manipulación dos produtos deba ser realizada por contacto directo, aplicaranse os criterios de interpretación do contido dos arts. 138 e 139 da O.X. de S. e H. no traballo que a continuación se indican:

1. A modificación dos arts. 138 e 139 do citado texto na súa actual redacción producirá a necesaria adaptación do presente artigo e a súa renegociación.

2. Os postos de traballo con posible risco por manipulación con contacto directo con substancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas ou infecciosas son os seguintes:

Cadeas de matanza:

- Cortellos.
- Anestesiado de porcos.
- Enganchado, pendurado, degolado, rematado.
- Cortar mans antes pelado.
- Repaso manual do pelado de porco.
- Pelado, esfolado manual.
- Cortar cabezas e mans de vacún. En porco, se se realiza antes do pelado.
- Soflamado e depilado manual.
- Extracción de cular e turmas.
- Extracción de vísceras brancas (tripas) .
- Extracción de vísceras vermellas.
- Pelado manual de cabezas; patas e morros de vacún.

Triperías:

- Separado e limpeza tripas.
- Limpeza de estómagos.

Traballos varios:

- Matadoiro sanitario.
- Dixestores: unicamente alimentación ou carga non automática e non no manipulado de fariñas e graxas.
- Evacuar, colgar e enfardar peles e coiros. Carga destas.
- Recollida de pelo.

3. Pode darse de forma esporádica, como excepción, situacións nas que poida existir contacto directo con substancias que puidesen ser irritantes, tóxicas ou infecciosas. Considéranse incluídos neste apartado os seguintes casos:

a) Despezamento: Se aparecen cistes, apostemas ou ganglios purulentos que esixen comisos parciais e o operario debe seguir traballando con produtos sanitariamente non afectados, utilizará para o lavado de mans, o tempo necesario cando termine a operación de extracción desas substancias con posible risco de contaminación.

b) Recepción de mercadorías: Devolución de xénero en mal estado; farao o operario ao remate das operacións correspondentes, para efecto do cal daráselle o tempo imprescindible para o lavado de mans e aqueloutras partes do corpo que puidesen contactar cos produtos en mal estado.

4. Para evitar o posible risco derivado da manipulación por contacto directo de substancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas ou infecciosas, acórdase que a aplicación do apartado 8 do art. 138 da repetida norma se realice nos termos que se indican a continuación:

a) O tempo dedicado para limpeza persoal, terá que ser utilizado única e exclusivamente en realizar esta función.

b) Este período de tempo utilizado para a limpeza persoal aplicarase un máximo de 2 veces diarias. Tanto en xornada continuada (antes do bocadillo e antes da saída) como en xornada partida (antes da saída da mañá e antes da saída da tarde) e considerarase incluído na xornada laboral.

c) Como referencia para efectos das existencias do dereito a dispor do tempo necesario para a limpeza persoal terase en conta o posto de traballo que realmente se ocupa no momento de iniciar a limpeza.

A ocupación non continuada durante toda a xornada dun posto de traballo dos especificados no punto dous, suporá unicamente o dispor do tempo indispensable para a limpeza persoal para o momento que se deixa de realizar ese traballo, tal como se especificou no punto tres.

d) Nas empresas que nos seus centros de traballo, seccións ou postos xa tivesen establecido un sistema que permitise esta limpeza persoal respectarase a xa existente sen que se puidesen acumular as medidas anteriores coas agora contempladas.

5. A aplicación deste acordo na práctica supón para as empresas o poder modificar o horario de entrada, saída ou xantar do persoal afectado polo punto dous, así como o resto dos compoñentes das cadeas de traballo afectados por este acordo na súa aplicación, un máximo de dez minutos para efectos de poder organizar e coordinar debidamente as operacións de produción.

6. As empresas poderán pagar ou compensar o tempo efectivamente utilizado para a limpeza persoal, a teor dunha das fórmulas seguintes:

a) Realizar a operación de limpeza fóra da xornada acumulando os tempos e compensándoos en xornadas ou medias xornadas de descanso, cando as necesidades do servizo o permitan aboándose o dito descanso segundo o apartado seguinte.

Esta compensación dos tempos acumulados deberá liquidarse, como límite, ao 31 de decembro de cada ano.

b) Facelo dentro da xornada, percibíndose este período de tempo co plus substitutorio de produtividade.

c) Tamén as empresas poderán incluílo dentro do método de traballo como unha operación máis deste e en tal caso percibirase coa prima de produtividade que corresponda.

d) Calquera outra forma que se acorde co persoal. Neste caso poderase solicitar a presenza dun representante legal dos traballadores.

Preferentemente procurárase aplicar a fórmula sinalada no punto a).

7. No suposto que existise desacordo nas empresas sobre esta interpretación acordada e nos casos en que se considere debe ser incluído na lista dos puntos 2 e 3, algún posto máis, debe ser sometido necesariamente ao criterio da Comisión Paritaria que ditaminará e resolverá respecto diso.

#### **Artigo 78.- Botiquín.-**

A Empresa coidará da dotación e mantemento do botiquín ou cuarto de cura previamente instalado de conformidade coas disposicións vixentes en materia de seguridade e hixiene.

#### **Artigo 79.- Frío industrial.-**

1. Os locais de traballo en que se produza frío industrial e en que haxa perigo de desprendemento de gases nocivos ou combustibles deberán estar separados de maneira que permitan o seu illamento en caso necesario. Estarán dotados de dispositivos que detecten e avisen as fugas ou escapes dos devanditos gases e provisto dun sistema de ventilación mecánica por aspiración que permita a súa rápida evacuación ao exterior.

2. Cando se produza gran escape de gases, unha vez desaloxado o local polo persoal, deberá illarse dos locais inmediatos, poñendo en servizo a ventilación forzada.

3. Se estes escapes se producen no local de máquinas, deterase o funcionamento dos compresores ou xeradores mediante controis ou mandos a distancia.

4. En toda instalación frigorífica industrial disporase de aparellos protectores respiratorios contra escapes de gases, elixíndose o tipo destes, de acordo coa natureza dos devanditos gases.

5. Nas instalacións frigoríficas que utilicen amoníaco, anhídrido sulfuroso, cloruro de metilo ou outros axentes nocivos á vista, deberán empregarse máscaras respiratorias que protexan os ollos, ou completaranse con lentes de axuste hermético.

6. Nas instalacións a base de anhídrido carbónico empregaranse aparellos respiratorios autónomos de aire ou osíxeno, e quedan prohibidos os de tipo filtrante.

7. Os aparellos respiratorios, as lentes e as luvas protectoras empregaranse cando sexa ineludible penetrar no local onde se produciron grandes escapes de gas ou se tema que se produzan, e nos traballos de reparacións, cambio de elementos da instalación, carga, etc.

8. Os aparellos respiratorios deberán conservarse en perfecto estado e en forma e lugar adecuado, facilmente accesible en caso de accidente. Periodicamente comprobarase o seu estado de eficacia exercitando ao persoal no seu emprego.

9. O sistema de peche das portas das cámaras frigoríficas permitirá que estas poidan ser abertas desde o interior e terá un sinal luminoso que indique a existencia de persoa no seu interior.

10. Ao persoal que deba permanecer prolongadamente nos locais con temperaturas baixas, cámaras e depósitos frigoríficos, proveráselle de pezas de abrigo adecuadas, cubrecabezas e calzado de coiro, de sola illante, así como de calquera outra protección necesaria para tal fin.

11. Aos traballadores que teñan que manexar chaves, billas, etc., ou que as súas mans deban entrar en contacto con substancias moi frías, facilitaráselles luvas ou manoplas de material illante do frío.

12. Ao ser admitido o traballador, e con periodicidade necesaria, instruiráselle sobre os perigos e efectos nocivos dos fluídos frigoríficos, proteccións para evitalos e instrucións a seguir en caso de escapes ou fugas de gases. Todo iso se indicará extractadamente, en carteis colocados nos lugares de traballo habituais.

#### **Artigo 80.- Comedores.-**

En materia de comedores estarase ao disposto na lexislación vixente.

### **Capítulo XIII**

#### **Dereitos sindicais**

##### **Sección primeira. Dos Sindicatos.**

#### **Artigo 81.-**

En materia de dereitos, liberdade sindical e sindicatos, estarase ao disposto na Lei.

#### **Artigo 82.- Funcións dos Delegados sindicais.-**

1. Representar e defender os intereses do Sindicato a quen representa, e dos afiliados deste na Empresa, e servir de instrumento de comunicación entre a súa Central sindical ou Sindicato e a Dirección das respectivas Empresas.

2. Poderán asistir con voz e sen voto ás reunións dos Comités de Empresa, Seguridade e Hixiene no traballo e Paritarios de interpretación; neste último caso, cando sexan chamados a iso.

3. Terán acceso á mesma información e documentación que a Empresa deba pór a disposición do Comité de Empresa, de acordo co regulado a través da Lei, estando obrigados a gardar sigilo profesional nas materias nas que legalmente proceda. Posuirá as mesmas garantías e dereitos recoñecidos pola Lei e por este Convenio Básico aos membros do Comité de Empresa.

4. Serán oídos pola Empresa no tratamento daqueles problemas de carácter colectivo que afecten aos traballadores en xeral e aos afiliados ao Sindicato.
5. Serán así mesmo informados e oídos pola Empresa con carácter previo:
  - a) Acerca dos despedimentos e sancións que afecten aos afiliados ao Sindicato.
  - b) En materia de reestruturacións de persoal, regulacións de emprego, traslado de traballadores cando revista carácter colectivo, ou do Centro de traballo xeral, e sobre todo proxecto ou acción empresarial que poida afectar substancialmente aos intereses dos traballadores.
  - c) A implantación ou revisión de sistemas de organización do traballo e calquera das súas posibles consecuencias.
6. Poderán recadar cotas aos seus afiliados, repartir propaganda sindical e manter reunións con estes, todo iso fóra das horas efectivas de traballo.
7. Coa finalidade de facilitar a difusión daqueles avisos que puidesen interesar aos respectivos afiliados ao Sindicato e aos traballadores en xeral, a Empresa porá a disposición do Sindicato, a representación do cal posúe o Delegado, un taboleiro de anuncios que deberá establecerse dentro da Empresa e en lugar onde se garanta, na medida do posible, un adecuado acceso a este por todos os traballadores.
8. En materia de reunións, ambas as partes, en canto ao procedemento se refire, axustarán a súa conduta á normativa legal vixente.
9. Naqueles Centros nos que iso sexa materialmente factible e nos que posúan un persoal superior a 250 traballadores, a Dirección da Empresa facilitará a utilización dun local, a fin de que as Seccións Sindicais poidan desenvolver as súas actividades.
10. Os Delegados cinguirán as súas tarefas á realización das funcións sindicais que lles son propias.

### **Artigo 83.- Cota sindical.-**

A requirimento dos traballadores afiliados a Centrais ou Sindicatos, as Empresas descontarán na nómina mensual dos traballadores o importe da cota sindical correspondente. O traballador interesado na realización de tal operación, remitirá á Dirección da Empresa un escrito no que se expresará con claridade a orde de desconto, a Central ou Sindicato a que pertence, a contía da cota, así como o número da conta corrente ou caderno de Caixa de Aforros á que debe ser transferida a correspondente cantidade. As Empresas efectuarán as devanditas detraccións, agás indicación en contrario, durante períodos dun ano.

A Dirección da Empresa entregará copia da transferencia á representación sindical na Empresa, se a houber.

### **Artigo 84.- Excedencias.-**

Poderá solicitar a situación de excedencia aquel traballador en activo que desempeñase cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado do Sindicato respectivo e nacional en calquera das súas modalidades. Permanecerá en tal situación mentres estea no exercicio do devandito cargo, reincorporándose á súa Empresa se o solicitase no prazo dun mes ao finalizar o seu desempeño. Nas Empresas con persoal inferior a 50 traballadores, os afectados polo prazo da súa excedencia cubrirán a primeira vacante que do seu grupo profesional se produza no seu persoal de pertenza, agás pacto individual en contrario.

## **Artigo 85.- Participación nas negociacións de Convenios Colectivos.-**

Aos Delegados sindicais ou cargos de relevancia nacional das Centrais recoñecidas no contexto do presente Convenio Básico implantadas nacionalmente, e que participen nas Comisións negociadoras de Convenios Colectivos, mantendo a súa vinculación como traballadores en activo dalgunha Empresa, seranlles concedidos permisos retribuídos por estas, a fin de facilitarlles o seu labor como negociadores e durante o transcurso da devandita negociación, sempre que a Empresa estea afectada pola negociación en cuestión.

### **Sección segunda. Dos Comités de Empresa.**

#### **Artigo 86.-**

Sen prexuízo dos dereitos e facultades concedidos polas Leis, recoñécese aos Comités de Empresa as seguintes funcións:

A) Ser informado pola Dirección da Empresa.

a) Trimestralmente, sobre a evolución xeneral do sector económico ao que pertence a Empresa sobre a evolución dos negocios e a situación da produción e vendas da entidade, sobre o seu programa de produción e evolución probable do emprego na Empresa.

b) Anualmente, coñecer e ter á súa disposición o balance, a conta de Resultados, a Memoria, e, no caso de que a Empresa revista a forma de Sociedade por accións ou participacións, de cantos documentos se dean a coñecer aos socios.

c) Con carácter previo á súa execución pola Empresa, sobre as reestruturacións de persoal, peches totais ou parciais, definitivos ou temporais, e as reducións de xornada, sobre o traslado total ou parcial das instalacións empresariais e sobre os plans de formación profesional da Empresa.

d) En función da materia de que se trata:

1. Sobre a implantación ou revisión de sistemas de organización do traballo e calquera das súas posibles consecuencias: Estudos de tempos, establecementos de sistemas de primas ou incentivos e valoración de postos de traballo.

2. Sobre a fusión, absorción ou modificación do estatus xurídico da Empresa, cando iso supoña calquera incidencia que afecte ao volume do emprego.

3. O empresario facilitará ao Comité de Empresa o modelo ou modelos de contrato de traballo que habitualmente utilice, estando lexitimado o Comité para efectuar as reclamacións oportunas ante a Empresa, e, se é o caso, a autoridade laboral competente.

4. Sobre sancións impostas por faltas moi graves, e en especial, en supostos de despedimento.

5. No referente ás estatísticas sobre o índice de absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistrabilidade, o movemento de ingresos e cesamentos e os ascensos.

B) Exercer un labor de vixilancia sobre as seguintes materias:

a) Cumprimento das normas vixentes en materia laboral e de Seguridade Social, así como o respecto dos pactos, condicións ou usos de Empresa en vigor, formulando se é o caso as accións legais oportunas ante a Empresa e os Organismos ou Tribunais competentes.

b) A calidade da docencia e da efectividade da mesma nos Centros de formación e capacitación da Empresa.

c) As condicións de seguridade e hixiene no desenvolvemento do traballo na Empresa.

C) Participar, como estatutariamente se determine, na xestión de obras sociais da Empresa en beneficio dos traballadores ou dos seus familiares.

D) Colaborar coa Dirección da Empresa para conseguir o cumprimento de cantas medidas procuren o mantemento e o incremento da produtividade da Empresa.

E) Recoñécese ao Comité de Empresa capacidade procesual, como órgano colexiado, para exercer accións administrativas ou xudiciais en todo o relativo ao ámbito da súa competencia.

F) Os membros do Comité de Empresa, e este no seu conxunto, observarán sxiilo profesional en todo o referente aos apartados a) , b) e c) do punto A) deste artigo, aínda despois de deixar de pertencer ao Comité de Empresa, e en especial en todas aquelas materias sobre as que a Dirección sinala expresamente o carácter reservado.

G) O Comité velará, non só porque nos procesos de selección de persoal se cumpra a normativa vixente ou paccionada, senón tamén polos principios de non discriminación, igualdade de sexo e fomento dunha política racional de emprego.

### **Artigo 87.- Garantías.**

a) Ningún membro do Comité de Empresa ou Delegado de persoal poderá ser despedido ou sancionado durante o exercicio das súas funcións, nin dentro do ano seguinte ao seu cesamento, agás que este se produza por revogación ou dimisión, e sempre que o despedimento ou a sanción se baseen na actuación do traballador no exercicio legal da súa representación. Se o despedimento ou calquera outra sanción por supostas faltas graves ou moi graves obedecese a outras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, no que serán oídos, á parte do interesado, o Comité de Empresa ou restantes Delegados de persoal e o Delegado do Sindicato a que pertenza, no caso de que estivese recoñecido como tal na Empresa.

Posuirán prioridade de permanencia na Empresa ou Centro de traballo, respecto dos demais traballadores, nos supostos dos suspensión ou extinción por causas tecnolóxicas ou económicas.

b) Non poderán ser discriminados na súa promoción económica ou profesional por causa ou en razón do desempeño da súa representación.

c) Poderán exercer a liberdade de expresión no interior da Empresa nas materias propias da súa representación, podendo publicar ou distribuír, sen perturbar o normal desenvolvemento do proceso produtivo, aquelas publicacións de interese laboral ou social, comunicando todo iso previamente á Empresa e exercendo tales tarefas de acordo coa norma legal vixente para o efecto.

d) Disporán do crédito de horas mensuais retribuídas que a Lei determina.

Estas horas, sen pasar o máximo total que determina a Lei, poderán ser acumuladas nun ou en varios dos compoñentes do Comité de Empresa ou Delegados de Persoal ou Delegados das Seccións Sindicais do Centro de Traballo, cos seguintes requisitos:

- 1) Existirá un preaviso á Dirección da Empresa cun prazo non inferior a quince días no que se designen as persoas sobre as que recae a acumulación, o número de horas a acumular e quen as cede.
- 2) A duración desta acumulación establecerase en comunicación anterior sen máis requisito que a cesión e disfrute se produza dentro do mesmo mes.

Así mesmo, non se computará dentro do máximo legal de horas o exceso que sobre este se produza con motivo da designación dos Delegados de persoal ou membros de Comités como compoñentes de Comisións Negociadoras de Convenios Colectivos nos que sexan afectados, e polo que se refire á celebración de sesións oficiais a través das cales transcorran tales negociacións e cando a Empresa en cuestión se vexa afectada polo ámbito de negociación referido.

Sen pasar o máximo legal, poderán ser consumidas as horas retribuídas de que dispoñen os membros de Comités ou Delegados de persoal, a fin de prever a asistencia destes a cursos de formación organizados polos seus Sindicatos, Institutos de Formación ou outras Entidades.

#### **Artigo 88.- Prácticas antisindicais.-**

En canto aos supostos de prácticas que, a xuízo dalgunha das partes, caiba cualificar de antisindicais, estarase ao disposto nas Leis.

### **Capítulo XIV**

#### **Procedemento de solución de conflitos**

#### **Artigo 89.-**

En calquera cuestión que xurdise en razón do cumprimento, interpretación, alcance ou aplicabilidade deste Convenio, as partes comprométese, a partir do momento da formulación da cuestión, a non facer uso de ningunha acción de forza sen previo sometemento desta á Comisión Paritaria deste Convenio Básico. Só se logo dos bos oficios da devandita Comisión non se puido chegar a unha solución da cuestión conflitiva ou, se transcorrido un mes desde a solicitude da súa intervención, esta non se pronunciou, a parte interesada poderá exercer as accións que considere oportunas

#### **Disposicións complementarias**

##### **Primeira.- Economatos.-**

En canto á forma, contido e participación dos representantes legais dos traballadores, estarase ao disposto na lexislación vixente.

##### **Segunda.- Traballos excepcionalmente penosos ou perigosos.**

A Dirección da Empresa, previo informe do Comité desta, se o houber, definirá os labores ou traballos excepcionalmente penosos ou perigosos e as bonificacións ou pluses que a estes correspondan.

### **Terceira.- Comisión Paritaria.-**

1.- Establécese unha Comisión Paritaria, que terá como funcións:

- a) As de mediación, arbitraje e conciliación nos conflitos individuais ou colectivos que lles sexan sometidos.
- b) As de interpretación e aplicación do pactado.
- c) As de seguimento do conxunto dos acordos.

2.- Os acordos que alcance a Comisión Paritaria en cuestións de interese xeral, consideraranse parte deste Convenio Básico e terán a súa mesma eficacia obrigatoria. Tales acordos se remitirán á autoridade laboral para o seu rexistro.

3.- A Comisión estará composta por cinco representantes das Centrais Sindicais asinantes e cinco representantes das Asociacións Empresariais asinantes, que serán nomeados de entre os pertencentes á Comisión Deliberadora do Convenio.

4.- Regulamento de funcionamento.

a) Reunións.- A Comisión Paritaria reunirse:

- Para o exercicio das funcións sinaladas no apartado 1, a) e b) , cando lle sexa requirida a súa intervención.
- Para o caso do apartado 1 c) , cada catro meses.

b) Convocatorias: A Comisión Paritaria será convocada pola Secretaría da Comisión cando por escrito así lle sexa solicitada a súa intervención. A convocatoria realizarase mediante escrito no que se expresarán os puntos a tratar na orde do día.

A Comisión Paritaria reunirse dentro do termo que as circunstancias aconsellen en función da importancia do asunto, pero que en ningún caso excederá de trinta días, desde a data de solicitude por parte do interesado. Se cumprido este período a Comisión non se reuniu, entenderase esgotada a súa intervención, podendo entón o interesado emprender as accións que considere pertinentes

Se cumprido o devandito prazo a Comisión non se reuniu, entenderase esgotada a intervención da Comisión Paritaria, podendo o interesado exercer as accións que considere pertinentes.

c) Exclusiones. No caso de que algunha das consultas formulada afectase a calquera dos membros da Comisión ou da empresa á que representen ou da que sexan parte, absteranse de comparecer á reunión da Comisión Paritaria e, xa que logo, non participarán nin nos debates, nin nas tomas de decisión. O representante ou representantes afectados poderán ser substituídos polos suplentes.

d) Quórum-Asesores: Entenderase validamente constituída a Comisión cando asista a maioría simple de cada representación.

As partes poderán acudir ás reunións coa asistencia dun máximo de dous asesores.

e) Validez dos acordos: Os acordos da Comisión requirirán en calquera caso o voto favorable do 60 por 100 de cada unha das dúas representacións.

De cada reunión redactarase acta, que será asinada por quen faga de Secretario e un representante de cada parte.

f) Domicilio: Para efectos de notificacións e convocatorias fíxase o domicilio da Comisión Paritaria na sede da Federación Catalá de Industrias da Carne (FECIC), sita en 08003 Barcelona, Vía Laietana, núm. 36, 1º.

Malia o anterior, as reunións terán lugar nas sedes das organizacións asinantes, segundo se decida en cada momento.

5.- Obrigatoriedade de sometemento á Comisión Paritaria.

As partes obríganse a someter á Comisión Paritaria todas as cuestións de interese xeral sempre que se deriven da interpretación das normas deste Convenio Colectivo, que se xeren con carácter previo a calquera medida de presión ou vía xudicial ou administrativa, sen prexuízo do exercicio posterior dos dereitos individuais ou colectivos.

O incumprimento do precedente parágrafo dará dereito a calquera das partes asinantes non culpable á denuncia do Convenio Básico.

En todo caso, deberá negociarse baixo o principio da boa fe.

## **Anexos**

### **Anexo 1**

#### **Prezo punto prima**

1. O prezo punto prima deste Convenio queda fixado para todas as categorías como mínimo en 0,101 euros no sistema Bedaux ou o seu prezo equivalente en calquera outro sistema entre o 01-01-07 e o 31-12-07. O valor establecido foi calculado con catro decimais e redondeado ao terceiro.
2. A vixencia deste Anexo é desde o 1 de xaneiro de 2007 ata o 31 de decembro de 2007.

### **Anexo 2**

#### **Xornada ordinaria**

1. A xornada anual de traballo efectivo, tanto para a xornada continuada como para a xornada partida, será de 1.770 horas.

Os coeficientes de descanso como consecuencia dos sistemas de produción medidos e outras interrupcións, alleas ao descanso por bocadillo, cando por normativa legal ou acordo entre partes ou pola propia organización do traballo estean integradas na xornada diaria de traballo, xa sexa continuada ou non, consideraranse como de traballo efectivo.

O tempo de traballo computarase de xeito que, tanto ao comezo como ao final da xornada diaria, o traballador estea no seu posto de traballo.

2. As empresas acollidas ao ámbito de aplicación deste Convenio Básico poderán implantar a distribución irregular da xornada, en atención ás súas diferentes necesidades e sen que iso altere o número de horas pactado anualmente.

Os requisitos para establecer a xornada irregular, que para estes efectos non se considerará modificación substancial das condicións de traballo, serán os seguintes:

- a) A distribución horaria reflectirase en cada calendario laboral antes do 15 de febreiro de cada ano, momento no que este deberá facerse público.
- b) A xornada normal de traballo non poderá superar o tope legalmente establecido de 9 horas ordinarias diarias de traballo efectivo, agás o disposto no número 4 desta norma.
- c) Quince días antes de facer público o calendario, a Dirección da Empresa entregará á representación legal dos Traballadores, se a houber, o seu proxecto de distribución desigual de la xornada anual, ao obxecto de poder consensuar o calendario coa referida representación durante cinco días laborables.

Se, transcorrido o devandito prazo, houbese conformidade, o calendario presentarase como acordo entrambas as partes.

En caso contrario, a empresa poderao aplicar unilateralmente. Con todo e coa finalidade de evitar posibles abusos de dereito, en caso de desconformidade entre Dirección e Representación Legal dos Traballadores, someterán as súas diferenzas á Comisión Paritaria deste Convenio, sen prexuízo da aplicación do calendario mentres dure o proceso.

3. Alternativamente (entendendo como tal, o uso exclusivo de só unha das dúas posibilidades) as empresas poderán ampliar ou reducir a xornada diaria ordinaria en máis ou en menos dunha hora cada día e ata un máximo de 80 días ao ano. As empresas que fagan uso desta facultade preavisarano aos traballadores cunha antelación non inferior a dous días laborables.

4. Por acordo cos representantes legais dos traballadores poderá establecerse calquera outro sistema de organización e distribución da xornada distinto do aquí regulado.

5. A vixencia deste Anexo será ata o 31 de decembro do 2010.

### **Anexo 3**

#### **Valor hora extraordinaria**

As horas extraordinarias, para cada categoría, calcularanse de acordo co seguinte módulo e recarga:

Recargo = 75 por 100 do módulo.

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

Horas efectivas de traballo

Valor hora extraordinaria = 1,75 x módulo.

### **Anexo 4**

#### **Vacacións**

1. As vacacións anuais serán de trinta días naturais ou vinte e dous laborables.

2. A retribución das vacacións efectuarase incluíndo os seguintes conceptos e complementos salariais: salario base, antigüidade consolidada e complemento de vacacións (bolsa) ou media de incentivos, calculados todos eles coas contías establecidas neste Convenio Básico.

a) Para quen non traballe en réxime de incentivación e para quen o faga a tarefa ou obra feita ou reciba algún tipo de retribución complementaria á establecida neste Convenio, por cada día de vacacións percibirá o salario base fixado polo Convenio para a súa categoría, a antigüidade persoal consolidada e 6,648 euros por día natural en concepto de complemento ou bolsa de vacacións. Este complemento ou bolsa de vacacións ascenderá á cantidade de 9,067 euros se as vacacións se disfrutan polo módulo de 22 días laborables.

b) Para que traballe en réxime de incentivación por cada día de vacacións percibirá o salario base fixado polo Convenio para a súa categoría, a súa antigüidade persoal consolidada e a media diaria da prima de produción obtido no exercicio anterior(1), cun máximo por este concepto de 10,849 euros por día natural de vacacións ou de 14,794 euros por día laborable se se utiliza o módulo de 22 días laborables.

Neste caso, o traballador non poderá percibir unha cantidade inferior aos 6,648 euros por día natural ou, se é o caso, 9,067 euros por día laborable que en concepto de complemento ou bolsa de vacacións estableceuse en apartado a) anterior, pero tampouco poderá sumar este e aquel complemento.

(1) O cálculo da media da prima de produción percibida polo traballador no ano anterior efectuarase do seguinte modo:

Actividade media/hora – 60 x nº horas traballadas X. V. P. este Convenio

11

No caso de que o traballador preste os seus servizos en contratos de duración inferior ao ano, a media das primas de produción calcularase en proporción aos meses traballados ou o seu parte proporcional en caso de non chegar a 1 mes.

**ANEXO 5**

**Táboa de salarios para 2007**

(De 1 de xaneiro a 31 de decembro de 2007)

Nivel	Categoría	Salario Anual Euros	Salario Mensual Euros	Base diario Euros	Valor hora Dto (2) Euros	Retrib. Vacs. salario/día (1) Euros	Valor hora extraordinaria Euros	Plus penosidade (Art. 57) Euros/hora		Plus nocturnidade Euros/hora
								ab	c	
1	Técnico titulado superior	20. 205,360	1. 443,240	48,108	11,415	48,108	17,123	0,675	0,39	1,804
2	Técnico titulado medio	17. 308,620	1. 236,330	41,211	9,779	41,211	14,668	0,537	0,39	1,546
3	Xefe Administrativo	15. 498,420	1. 107,030	36,901	8,756	36,901	13,134	0,487	0,39	1,384
4	Oficial de primeira administrativo	14. 349,300	1. 024,950	34,165	8,107	34,165	12,160	0,463	0,39	1,281
5	Oficial de segunda administrativo	13. 861,680	990,120	33,004	7,831	33,004	11,747	0,450	0,39	1,238
6	Auxiliar administrativo	12. 984,720	927,480	30,916	7,336	30,916	11,004	0,450	0,39	1,159
7	Subalternos	12. 534,060	895,290	29,843	7,081	29,843	10,622	0,437	0,39	1,119
8	Encargados	14. 371,375		33,815	8,119	33,815	12,203	0,463	0,39	1,268
9	Condutor mecánico	13. 792,950		32,454	7,793	32,454	11,712	0,450	0,39	1,217
10	Oficial de primeira obreiro e Condutor-Repardidor	13. 580,450		31,954	7,673	31,954	11,531	0,450	0,39	1,198
11	Oficial de segunda	13. 378,575		31,479	7,559	31,479	11,360	0,450	0,39	1,181
12	Axudantes	12. 975,250		30,530	7,331	30,530	11,018	0,450	0,39	1,145
13	Peóns	12. 550,250		29,530	7,091	29,530	10,657	0,437	0,39	1,107

(1) Aos valores sinalados na columna de vacacións haberá que engadir a antigüidade correspondente a cada traballador por cada día natural de vacacións.

(2) Se é o caso, ao valor hora desconto haberá que lle sumar o importe por hora da parte de antigüidade correspondente: Antigüidade mensual x 14

## **Anexo 6**

### **Plus de penosidade**

A contía do plus de penosidade será para cada categoría a que se fixa no Anexo 5 e a vixencia é desde o 1 de xaneiro de 2007 ata o 31 de decembro de 2007, agás para o importe do plus de penosidade por ruído que se establece para todas as categorías nas seguintes contías:

- Ano 2007..... 0,39 €/hora
- Año 2008..... 0,33 €/hora
- Ano 2009..... 0,28 €/hora
- Ano 2010..... 0,24 €/hora
- Ano 2011..... 0,20 €/hora

## **Anexo 7**

### **Plus de nocturnidade**

1. O plus de nocturnidade calcularase, para cada categoría, de acordo coa seguinte fórmula:

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

2. A vixencia deste Anexo é desde o 1 de xaneiro de 2006 ata o 31 de decembro de 2010.

## **Anexo 8**

### **Antigüidade**

Como queira que desde o 31 de decembro de 1999 ningún traballador deveña novos bienios nin quinquenios por razón de antigüidade, ao concluír o período transitorio, a antigüidade consolidada ao 31 de decembro de 2006 incrementarase desde o 1 de xaneiro de 2007 nun 2,5%.

## **Anexo 9**

### **Axudas**

1.- O importe das axudas de custo queda establecido nos seguintes valores:

Xantar: 11,237 euros.

Cea: 11,237 euros.

Cama e almorzo: 22,487 euros.

A distribución do importe recoñecido para cama e almorzo efectuarase a teor dos criterios que se fixen en cada Empresa.

2.- Os traballadores que teñan que se desprazar fóra do Estado español devengarán, como mínimo, en concepto de axuda de custo internacional, 71,734 euros por cada día completo de desprazamento. Esta cantidade, que non inclúe o importe do aloxamento, poderá substituírse polo sistema de pagamento de gastos xustificadas.

3.- A vixencia deste Anexo é desde o 1 de xaneiro de 2007 ata o 31 de decembro de 2007.

## **Anexo 10**

### **Fomento de emprego**

A) Xubilación.

Dada a modificación legislativa habida na materia, aplicarase a normativa legal vixente en cada momento.

B) Contratos de substitución.

Poderán formalizarse contratos de substitución a teor das normas legais e convencionais vixentes.

## **Anexo 11**

### **Seguro colectivo de accidente**

As empresas que non tivesen cubertas as continxencias que se indican contratarán unha póliza colectiva para cubrir as continxencias de incapacidade permanente absoluta, gran invalidez e morte por causa de accidente de traballo e por importe de 18.000,00 €

A vixencia deste Anexo é desde o 1 de xaneiro de 2007 ata o 31 de decembro de 2007.

## **Anexo 12**

### **Plus substitutorio de produtividade**

1. Todo traballador que non realice traballos sometidos a réxime de incentivo, ben sexa tarefa, a obra feita ou produtividade e que tampouco perciba ningún tipo de gratificación, recibirá un plus por hora de traballo efectivo de 0,574 euros para 2007. O valor establecido foi calculado con catro decimais e redondeado ao terceiro.

2. Cando a un traballador que habitualmente prestase servizos en postos de traballo medidos se lle asignase excepcionalmente a un posto de traballo non medido devengará neste a media dos incentivos dos últimos trinta días que traballase a incentivo. Enténdese que cando os traballos son incentivados se cobra a prima ou incentivo alcanzado en cada posto.

3. Se habitualmente, ou porque así estivese convindo, durante a xornada de traballo o traballador alternase labores en réxime de incentivo e labores non sometidos a incentivo, devengará nestas últimas a parte proporcional do presente plus polo tempo traballado sen incentivo.

4. En calquera caso, este plus será compensable e absorbible, ata onde alcance con calquera sistema de incentivo, tarefa, a obra feita, produtividade ou gratificación, establecida ou que poida establecerse nun futuro.

5. A vixencia deste Anexo é a do Convenio Básico pero en canto ao valor económico do plus substitutorio de produtividade a vixencia será desde o 1 de xaneiro ata o 31 de decembro do 2007.

### **Anexo 13**

#### **Quebranto de moeda**

1. O Caixeiro, o Auxiliar de Caixa e o Cobrador percibirán mensualmente, en concepto de quebranto de moeda, a cantidade de 16,723 euros para 2007. O valor establecido foi calculado con catro decimais e redondeado ao terceiro.

2. A vixencia deste Anexo é desde o 1 de xaneiro ata o 31 de decembro de 2007.

### **Anexo 14**

#### **Desconto por ausencias ao traballo**

1. Cada hora de ausencia ao traballo terá un desconto polo importe que para cada categoría figura no Anexo 5 (táboa salarial), máis a parte de antigüidade que en cada caso corresponda. Exceptúanse do desconto as horas que deban ser aboadas de acordo co establecido nas leis vixentes.

2. A vixencia deste Anexo é desde o 1 de xaneiro ata o 31 de decembro de 2007.

### **Anexo 15**

#### **Complementos de vencemento periódico superior a un mes**

1. Paga extra de Xuño: Os traballadores devengarán en proporción ao tempo traballado entre o 1 de xaneiro e o 30 de xuño unha paga extraordinaria, que se aboará na segunda quincena do mes de xuño, de acordo cos importes que para cada categoría se establecen no Anexo número 5, táboa salarial, máis a antigüidade consolidada que corresponda a trinta días.

2. Paga extra de decembro: Os traballadores devengarán, en proporción ao tempo traballado entre o 1 de xullo e o 31 de decembro unha paga extraordinaria, que se aboará antes do 22 de decembro, de acordo cos importes que para cada unha das categorías se establecen no Anexo número 5, táboa salarial, máis a antigüidade consolidada que corresponda a trinta días.

3. A vixencia deste Anexo é desde o 1 de xaneiro ata o 31 de decembro do 2010.

### **Anexo 16**

#### **1.- Incrementos salariais:**

**1.1. Ano 2007.-** Os salarios provisionais son os que figuran nas Táboas e anexos correspondentes, que se calcularon tomando como base os definitivos do ano 2006 máis un 2,5% de aumento e á cifra resultante do salario base sumóuselle a cantidade de 0,235 €/día.

**1.2. Aumentos provisionais para os anos 2008, 2009 e 2010.-** Os salarios establecidos neste Convenio Básico serán incrementados provisionalmente pola Comisión Paritaria no IPC previsto polo Goberno nos Orzamentos Xerais do Estado de cada ano máis 0,5 de punto tomando como base de cálculo os salarios definitivos que se produzan respectivamente os anos 2007, 2008 e 2009.

2.- Revisión por desviación do IPC previsto polo Goberno para cada exercicio.- Se ao remate de cada ano de duración do convenio 2007, 2008, 2009 e 2010 o IPC superase o previsto inicialmente polo Goberno, producirase, dentro do primeiro trimestre do ano 2008, 2009, 2010 e 2011, respectivamente, unha revisión no exceso da indicada cifra, distinguíndose dous tipos de efectos: un máis estrito en relación co pagamento de atrasos e outro máis amplo para efectos da determinación dos salarios que se deben cualificar como definitivos para efectos da determinación da base de cálculo dos do ano seguinte:

- a. En relación co pagamento de atrasos: soamente se o IPC real se desvíaa cada ano por riba de 0,5 puntos en relación co previsto (aumento provisional) se han pagar atrasos no que exceda do devandito aumento provisional aplicado.
- b. En relación coa base de cálculo para determinar os salarios provisionais de cada un dos exercicios seguintes, actualizaranse as táboas salariais do ano anterior co IPC real máis 0,5 puntos (táboas definitivas do ano).

**3.- Aumento adicional.-** Unha vez obtidos os salarios provisionais e, se é o caso, os definitivos, o salario base de cada categoría incrementarase coa cantidade 0,235 € por cada día de paga, incluídas as extras, nos anos que corresponda.

**4.- Mínimo garantido.-** Se ao 31/12/2010 houberse algunha categoría na que o salario base non alcanzase a cifra de 1.000 € ao mes, as Táboas modificaranse para que ese compromiso poida ser efectivo a partir do 1 de xaneiro de 2011.

## **Anexo 17**

1.- Concorrencia de Convenios.- Este Convenio Básico ten forza normativa e obriga a todo o tempo da súa vixencia con exclusión de calquera outro á totalidade de empresas e traballadores dentro dos ámbitos sinalados.

2.- Denuncia.-

2. 1. A parte que se propoña denunciar o Convenio deberá notificalo por escrito á outra ou outras, dentro do último mes de vixencia do Convenio ou de cada materia concreta. A parte denunciante determinará as materias obxecto de negociación.

2. 2.- As partes poderán denunciar o Convenio Colectivo cando se dea algunha das seguintes circunstancias:

a) Por vontade de ambas as partes asinantes, traballadores e empresarios, poderán introducirse modificacións.

b) Por promulgación dunha norma de rango superior calquera parte asinante poderá denunciálo no prazo de noventa días seguintes á publicación no BOE da devandita norma.

c) Dentro dos noventa días anteriores ao remate de cada tramo quinquenal calquera parte asinante poderá, igualmente, denunciálo.

d) Excepcionalmente, as partes poderán denunciar os artigos que non teñan unha duración expresa e aqueles outros que non foron obxecto de negociación nas deliberacións deste Convenio a fin de tratar da súa revisión na Mesa Deliberadora para 2009, preavisando á outra parte dentro do último mes de 2008.

e) En canto aos Anexos, o prazo de preaviso para a súa denuncia poderase exercer dentro dos trinta días anteriores ao remate da súa vixencia.

## **Anexo 18**

### **Melloras das prestacións de Seguridade Social**

#### **1.- Complemento de I. T. por accidente de traballo.**

En caso de I. T. derivada de accidente de traballo as empresas aboarán o complemento necesario para que, xuntamente coa prestación económica da Seguridade Social, Mutua patronal ou empresa autoaseguradora, o traballador perciba ata o 100 por cen da súa base reguladora deducida a prorrata de pagas extraordinarias e as horas extraordinarias, se estas se tiveron en conta para a conformación da devandita base.

Ao vencemento das gratificacións extraordinarias as empresas terán en conta a circunstancia anterior para aboar as cantidades que realmente correspondan, sen que a gratificación extraordinaria poida ser minorada por esta causa de IT, polo que se aboará o 100%, agás nos casos en que o traballador non leve un ano na empresa.

As empresas terán a facultade de que, polo médico de empresa ou por aquel que esta designe, o traballador sexa visitado no seu domicilio e reconecido tantas veces se considere necesario, dependendo o aboamento do correspondente complemento do informe emitido en cada caso polo devandito facultativo. O Médico deberá acreditar a súa condición de tal ao traballador mediante a exhibición do correspondente carné profesional.

#### **2.- Complemento asistencial.**

No caso de intervención cirúrxica seguida de hospitalización, derivada de enfermidade común ou accidente non laboral, as empresas aboarán aos traballadores que acrediten tal situación a cantidade de 8,974 euros para 2007 por cada día de hospitalización e mentres dure esta dentro dos límites da duración da incapacidade transitoria. As empresas que teñan calquera sistema polo que complementen as prestacións de incapacidade transitoria por causa de enfermidade común ou accidente non laboral non aboarán este complemento.

Ao vencemento das gratificacións extraordinarias as empresas terán en conta a circunstancia anterior para aboar as cantidades que realmente correspondan, sen que a gratificación extraordinaria poida ser minorada por esta causa de IT, polo que se aboará o 100%, agás nos casos en que o traballador non leve un ano na empresa.

As empresas terán a facultade de que, polo Médico de empresa ou por aquel que esta designe, o traballador sexa visitado no seu domicilio e recoñecido tantas veces se considere necesario, dependendo o aboamento do correspondente complemento do informe emitido en cada caso polo devandito facultativo. O Médico deberá acreditar a súa condición de tal ao traballador mediante a exhibición do correspondente carné profesional.

A vixencia deste Anexo é desde o 1 de xaneiro ata o 31 de decembro de 2007.

## Anexo 19

	Contratos en prácticas	Contratos formación
A.- Persoal Técnico		
Técnico con título superior	SI	NON
Técnico con título non superior	SI	NON
Técnico non titulado	NON	SI
Persoal de Seccións Técnicas	NON	SI
B.- Persoal Administrativo		
Xefe de 1ª	SI	SI
Xefe de 2ª	SI	SI
Oficial de 1ª	SI	SI
Oficial de 2ª	SI	SI
Auxiliar	NON	SI
Viaxante, Vendedor, Comprador	NON	SI
Telefonista	NON	SI
Analista	SI	SI
Programador	SI	SI
Operador	NON	SI
Perforador-gravador	NON	SI
C. Persoal Obreiro		
Mestre ou Encargado	SI	SI
Oficial de 1ª	NON	SI
Oficial de 2ª	NON	SI
Axudante	NON	SI
Condutor – Mecánico	NON	SI
Condutor – Repartidor	NON	SI
Peón	NON	NON
D. Persoal Subalterno		
Almaceneiro	NON	SI
Vixilante Xurado Industria e Comercio	NON	NON
Garda ou Porteiro	NON	NON
Persoal de Limpeza	NON	NON

## **Disposicións Adicionais**

### **Primeira.- Cooperativas de traballo asociado.**

1. As partes asinantes do presente Convenio Básico, de ámbito estatal, para as Industrias Cárnicas coinciden en sinalar que a utilización das denominadas “Cooperativas de traballo asociado” non é a solución adecuada para a necesaria estabilidade do emprego no sector, a formación profesional dos traballadores, a mellora da produtividade e a competitividade das empresas.

Consecuentemente, a facultade de se acoller, dunha parte, á distribución irregular da xornada prevista nos números 2 e 3 do Anexo 2 e, doutra parte, á utilización dos contratos temporais que se poidan celebrar, sen carácter limitativo e aínda tratándose da actividade normal da empresa, ao abeiro do establecido no artigo 15 do ET e acolléndose á maior duración establecida no artigo 30. 2 do presente convenio ou á maior que autorizase unha futura modificación lexislativa ou convencional, queda restrinxida ás empresas sometidas a este Convenio Básico que en cada centro de traballo non contraten os servizos destas Cooperativas.

As empresas que utilicen as modalidades contractuais previstas neste Convenio Básico aboarán aos traballadores temporais e eventuais que contraten ao amparo do artigo 30. 2 e desta Disposición Adicional os salarios, o sistema de incentivación, o importe do prezo punto prima e o do plus substitutorio de produtividade, así como o dos demais conceptos retributivos (pagas extras, horas extras e demais pluses) establecidos neste Convenio Básico.

2. As Direccións das Empresas e os Comités de Empresa ou de Centro de Traballo axudarán a remover os obstáculos para a non utilización xeral destas cooperativas de traballo asociado facilitando a aplicación nas empresas da distribución irregular da xornada e facendo efectiva a utilización das modalidades contractuais previstas no Convenio Básico nas condicións económicas estritas deste establecidas no número anterior.

3. Este acordo ten carácter obrigacional e terá vixencia sempre que se manteñan as condicións legais ou xurisprudenciais que serviron de base para a ampliación do contrato eventual ata o período de 12 meses, polo que, no caso de que esas condicións fosen modificadas en calquera sentido, as obrigas recíprocas extinguiranse transcorridos seis meses desde que se publicase a modificación no BOE sen que as partes lograsen un acordo de prórroga ou de substitución. Así mesmo, este acordo poderá ser obxecto de denuncia nos prazos e condicións que se preveñen no Anexo 17 do Convenio Básico.

### **Segunda.- Adhesión ao A. S. E. C.**

En cumprimento do previsto no artigo 3. 3 do Acordo sobre Solución Extraxudicial de Conflitos e 4. 2. b) do Regulamento que o desenvolve e sobre a base do disposto no artigo 92. 1 do T. R. da Lei do Estatuto dos Traballadores, as partes signatarias deste Convenio Básico acordan adherirse na súa totalidade e sen acondicionamento ningún ao Acordo sobre Solución Extraxudicial de Conflitos Laborais, así como ao seu Regulamento de aplicación, vinculando en consecuencia á totalidade dos traballadores e empresas incluídos nos ámbitos territorial e funcional que representan.

### **Terceira.- Comisión Paritaria de Formación.**

As partes constitúen unha Comisión Paritaria de Formación que estará composta por 4 membros designados polos Sindicatos e 4 membros designados polas Organizacións empresariais, que en ambos os casos sexan partes na negociación deste Convenio Colectivo.

A devandita Comisión terá as competencias, facultades e dereitos que se recoñecen no Acordo Nacional de Formación Continua durante todo o tempo de vixencia e para o seu ámbito territorial e funcional.

Este Acordo será trasladado ao FORCEM para os efectos oportunos e nese acto as partes deberán designar os representantes correspondentes.

A Comisión Paritaria de Formación centrará a súa actividade nas novas Cualificacións Profesionais e coordinarase coa Fundación Alimentia a fin de establecer un calendario e procedemento de traballo no que se estude un novo sistema de clasificación profesional que axude á tecnificación, dignificación e mellora da cualificación dos profesionais do sector dentro do sistema europeo de cualificacións.

#### **Cuarta.- Comisión Paritaria para a Prevención de Riscos Laborais.**

As partes constitúen unha Comisión Paritaria para a Prevención de Riscos Laborais que estará composta por 4 membros designados polos Sindicatos e 4 membros designados polas Organizacións empresariais, que en ambos os casos sexan partes na negociación deste Convenio Colectivo.

A Comisión Paritaria poderá asumir funcións específicas para estudar a adecuación da actual normativa sobre prevención de riscos laborais ás peculiaridades do sector e, se é o caso, incorporalas ao texto do Convenio Básico.

A Comisión Paritaria para a Prevención de Riscos Laborais reunirse a fin de proceder aos traballos de adecuación da normativa específica ao sector.

#### **Quinta.- Comisión Paritaria para a Igualdade de Oportunidades e a Non Discriminación.**

A Comisión Paritaria para a Igualdade de Oportunidades e a non discriminación estará integrada por catro compoñentes da representación empresarial e catro da representación sindical.

A Comisión fixará o contido dos seus labores, así como o regulamento interno de funcionamento e o calendario de reunións.

#### **Sexta.- Comisión de estudo de plans de pensións.**

A Comisión Paritaria encomendará a realización dos estudos necesarios para que as partes poidan ter un coñecemento polo miúdo dos distintos tipos de fondos e plans de pensións, complementarios do sistema público de pensións.

### **Disposición final única**

Todos os Convenios Básicos, de ámbito estatal, para as Industrias Cárnicas, existentes á entrada en vigor do presente, así como as súas sucesivas revisións, quedan derogados por este.

### **Disposicións Transitorias**

#### **Primeira.-**

A paga de casados que viña facéndose efectiva para a provincia de Madrid por importe de 3.000 pesetas anuais queda expresamente derogada. Malia a derogación anterior, todos os traballadores que estivesen en alta e casados ao 31 de decembro de 1987 en Madrid, manterán o dereito a percibir o importe desta na contía de 18,030 euros, como condición persoal e individual máis beneficiosa e a extinguir.

#### **Segunda.- Supresión dos Niveis 14 a 19 do anexo 5.-**

A nova redacción dada ao artigo 29 e a substitución do artigo 30, que regulaba as condicións dos traballadores menores de 18 anos, determinan a supresión dos Niveis 14 a 19, ambos inclusive da Táboa Xeral de Salarios, que quedan sen vigor a partir da data de publicación deste novo texto.

Malia o anterior, os contratos subscritos con traballadores menores de 18 anos e os contratados en prácticas e para a formación antes da publicación deste acordo, continuarán en vigor nas condicións que estivesen estipuladas e ata o seu remate.

#### **Terceira.- Separación de empresas en perdas.**

1. As Empresas que estean en situación de perdas poderán separarse das retribucións establecidas no Convenio Colectivo baixo as seguintes condicións:

- a) Que o prazo de separación non se estenda máis aló do 31 de decembro de cada un dos anos.
- b) Que se informe con carácter previo á Comisión Paritaria do Convenio Básico.
- c) Que se estableza un período de consultas previas cos representantes legais dos traballadores dunha duración máxima de quince días.
- d) Se non houber acordo, someteranse as diferenzas á Comisión Paritaria a fin de mediar entre as partes.

2. Tramitación das cláusulas de descolgamento.

Prazos.- Esta comunicación producirase, como máximo, ata o día 15 de xaneiro e poderanse achegar os documentos necesarios ata o 31 de marzo. Excepcionalmente, para o ano 2007 a comunicación producirase dentro dos 15 días seguintes á publicación deste Convenio no BOE e poderanse achegar os documentos necesarios ata o último día do mes seguinte.

Forma de comunicación.- A comunicación á Comisión Paritaria efectuarase por telegrama ou outro modo fidedigno.

Contido.- As empresas deberán presentar o Balance de situación, Conta de Resultados e Memoria económica dos tres últimos anos, debidamente auditados, así como o seu plan de viabilidade.

Para aquelas empresas que non estean obrigadas a auditar as súas contas, a Comisión Paritaria requirirá a documentación que considere necesaria.

En todo caso, precisarase informe da representación legal dos traballadores e, en caso de non existir esta, dos propios traballadores.

A Comisión Paritaria reunirse, necesariamente, durante os primeiros quince días do mes de febreiro e nos primeiros quince días do mes de abril, e resolverá, como máximo, durante a segunda quincena de febreiro e a segunda quincena de abril, respectivamente.

Desestimaranse todas as solicitudes que omitan tales documentación ou o fagan fóra do prazo sinalado.

A recuperación do poder adquisitivo perdido polos traballadores como consecuencia da aplicación da cláusula de descolgamento efectuarase, como máximo, dentro dun período de tres anos.

Unha mesma empresa non poderá descolgarse do Convenio Colectivo dous anos consecutivos, nin máis de dúas veces en período de cinco anos.

En todo caso, o descolgamento só afectará aos incrementos salariais pactados no Convenio Colectivo do sector para o ano de vixencia deste.

#### **Cuarta.-**

A conversión de contratos temporais en fixos efectuarase de acordo coas disposicións aplicables en cada momento.