

	Euros/año
Grupo 7	26.831,56
Grupo 8	33.302,57

Artículo 48. *Dietas para 2005.*

	Euros/día
Realizando una comida fuera	15,55
Realizando dos comidas fuera	31,05
Realizando dos comidas fuera y pernoctando fuera del domicilio	92,82
Kilometraje por utilización de vehículo propio	0,282

A efectos de calcular los valores de dietas y kilometraje señalados se ha procedido en primer lugar a aplicarles la revisión salarial correspondiente al año 2004 de conformidad con el artículo 48 del Convenio. Para ello se ha calculado el porcentaje de incremento que tuvieron sobre los valores de 2003, y a dicha cifra se le ha añadido un 1,2 por 100. En segundo lugar, a los valores obtenidos de conformidad con lo anterior, se les ha aplicado el incremento correspondiente al año 2005 (2,5 por 100).

4380 *RESOLUCIÓN de 25 de febrero de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de las tablas salariales correspondientes a los años 2004 y 2005, del Convenio colectivo de la empresa Aldeasa, S.A.*

Visto el texto de las tablas salariales correspondientes a los años 2004 y 2005 del Convenio Colectivo de la empresa Aldeasa, S.A., (Código de Convenio n.º 9000252), que fue suscrito con fecha 28 de enero de 2005 por la Comisión Paritaria del Convenio en la que están integrados, de una parte los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los designados por los Comités de empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de las citadas tablas salariales en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 25 de febrero de 2005.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

ALDEASA, S. A.

Tablas Salariales 2004. IPC (3,2 %) + 0,5%

Grupo profesional	Euros - Año	Euros - Mes
II	20.098,56	1.256,16
III	16.749,60	1.046,85
IV-IVB	13.089,44	818,09
V-VB	11.686,88	730,43

Otros conceptos:

Ayuda familiar: 30,84 euros.
Becas de estudio: 244,79 euros.
Premio natalidad: 192,77 euros.
Premio matrimonio: 192,77 euros.

Dietas:

Grupo	España		Extranjero	
	Dieta completa - Euros	Media dieta - Euros	Dieta completa - Euros	Media dieta - Euros
II	38,30	22,97	67,18	40,59
III, IV, V	28,72	17,25	58,78	35,09

Kilometraje: 0,15 Euros /Km.

Tablas Salariales 2005. IPC (2%) + 1%

Grupo profesional	Euros - Año	Euros - Mes
II	20.701,44	1.293,84
III	17.252,16	1.078,26
IV-IVB	13.482,08	842,63
V-VB	12.037,44	752,34

Otros conceptos:

Ayuda familiar: 31,77 euros.
Becas de estudio: 252,13 euros.
Premio natalidad: 198,55 euros.
Premio matrimonio: 198,55 euros.
Dietas:

Grupo	España		Extranjero	
	Dieta completa - Euros	Media dieta - Euros	Dieta completa - Euros	Media dieta - Euros
II	39,45	23,66	69,20	41,81
III, IV, V	29,58	17,77	60,54	36,14

Kilometraje: 0,15 Euros /Km.

4381 *RESOLUCIÓN de 25 de febrero de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de las tablas salariales definitivas y anexos del Convenio, correspondientes al año 2004, y las tablas salariales provisionales para el año 2005, y demás anexos del Convenio colectivo de ámbito nacional para las industrias cárnicas.*

Visto el texto de las tablas salariales definitivas y Anexos del Convenio, de contenido económico, correspondientes al año 2004 y las tablas salariales provisionales para el año 2005 y demás Anexos para este año del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Industrias Cárnicas (Código de Convenio n.º 9900875), que ha sido suscrito de una parte por las Asociaciones empresariales AICE, ANAFRIC-GREMSA, ANAGRASA, APROSA, ASOCARNE y FECIC, en representación de las empresas del Sector, y de otra por las Federaciones Sindicales Agroalimentarias de CC.OO y UGT en representación de los trabajadores del mismo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de los citados Acuerdos en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 25 de febrero de 2005.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

Acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las industrias cárnicas

En Madrid, siendo las 11:00 horas del día 26 de enero de 2005, se reúne la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Industrias Cárnicas, compuesta, de una parte, por los representantes de las Federaciones Sindicales Agroalimentarias de CC.OO. y de U.G.T y, de otra, por la representación de las Asociaciones Empresariales de las Industrias Cárnicas, y en nombre y representación de AICE, ANAFRIC-GREMSA, ANAGRASA, APROSA, ASOCARNE y FECIC, cuyos representantes firman al pie del presente escrito, a fin de tratar la revisión salarial del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Industrias Cárnicas.

La citada Comisión Paritaria adopta por unanimidad los siguientes acuerdos:

Primero.—Como quiera que el IPC definitivo para 2004 ha superado en 1,2 puntos el previsto por el Gobierno para el mismo año, se procede a aprobar las tablas salariales definitivas y los demás Anexos del Convenio, de contenido económico, correspondientes al año 2004, que se adjuntan a este Acta como Anexo I, con el fin de dar cumplimiento a la cláusula de revisión salarial para 2004, recogida en el Anexo 16 del Texto refundido del Convenio básico de Industrias Cárnicas.

Segundo.—Aprobar las tablas salariales provisionales para el año 2005 y los demás Anexos del Convenio para este año, que se adjuntan como Anexo II, procediendo a efectuar un incremento del 2,5 por 100, de conformidad con lo previsto en el Anexo 16 del Texto refundido del Convenio básico de industrias Cárnicas.

Tercero.—Facultar, solidariamente, a cualquiera de los miembros de las representaciones sindicales o empresariales, para que procedan a realizar los trámites oportunos de inscripción, registro y publicación del presente Acuerdo.

ANEXO I

Anexos de contenido económico, definitivos para el año 2004

ANEXO 1

Precio punto prima

1. El precio punto prima de este Convenio queda fijado para todas las categorías como mínimo en 0,091 euros en el sistema Bedaux o su precio equivalente en cualquier otro sistema entre el 01-01-04 y del 31-12-04. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

2. La vigencia de este Anexo es desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2004.

ANEXO 5

Tabla de salarios definitiva para 2004

(Del 1 de enero a 31 de diciembre de 2004)

Nivel	Categoría	Salario anual Euros	Salario mensual Euros	Base diario Euros	Valor hora Dto (2) Euros	Retrib. Vacs. salario/día (1) Euros	Valor hora extraordinaria Euros	Plus penosidad Euros/hora	Plus nocturnidad Euros/hora
1	Técnico titulado superior	18.067,092	1.290,507	43,017	10,207	43,017	15,311	0,606	1,613
2	Técnico titulado medio	15.464,447	1.104,603	36,820	8,737	36,820	13,105	0,482	1,381
3	Jefe Administrativo	13.837,739	988,410	32,947	7,818	32,947	11,727	0,438	1,236
4	Oficial de primera administrativo	12.804,909	914,636	30,488	7,234	30,488	10,852	0,416	1,143
5	Oficial de segunda administrativo	12.366,831	883,345	29,445	6,987	29,445	10,480	0,404	1,104
6	Auxiliar administrativo	11.579,079	827,077	27,569	6,542	27,569	9,813	0,404	1,034
7	Subalternos	11.173,824	798,130	26,604	6,313	26,604	9,469	0,393	0,998
8	Encargados	12.824,050		30,174	7,245	30,174	10,889	0,416	1,132
9	Conductor mecánico	12.303,702		28,950	6,951	28,950	10,447	0,404	1,086
10	Oficial de primera obrero y Conductor- Repartidor	12.113,276		28,502	6,844	28,502	10,286	0,404	1,069
11	Oficial de segunda	11.931,708		28,075	6,741	28,075	10,131	0,404	1,053
12	Ayudantes	11.569,013		27,221	6,536	27,221	9,823	0,404	1,021
13	Peones	11.187,277		26,323	6,320	26,323	9,499	0,393	0,987

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

(2) En su caso, al valor hora descuento habrá de sumársele el importe por hora de la parte de antigüedad correspondiente:

Antigüedad mensual x14

1.770

ANEXO 4

Vacaciones

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

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

a) Para quienes no trabajen en régimen de incentivación y para quienes lo hagan a tarea o destajo o reciban algún tipo de retribución complementaria a la establecida en este Convenio, por cada día de vacaciones percibirán el salario base fijado por el Convenio para su categoría, la antigüedad personal consolidada y 5,974 euros por día natural en concepto de complemento o bolsa de vacaciones. Este complemento o bolsa de vacaciones ascenderá a la cantidad de 8,147 euros si las vacaciones se disfrutaran por el módulo de 22 días laborables.

b) Para quienes trabajen en régimen de incentivación por cada día de vacaciones percibirán el salario base fijado por el Convenio para su categoría, su antigüedad personal consolidada y el promedio diario de la prima de producción obtenido en el ejercicio anterior (1), con un máximo por este concepto de 9,748 euros por día natural de vacaciones o de 13,293 euros por día laborable si se utiliza el módulo de 22 días laborables.

En este caso, el trabajador no podrá percibir una cantidad inferior a los 5,974 euros por día natural o, en su caso, 8,147 euros por día laborable que en concepto de complemento o bolsa de vacaciones se ha establecido en apartado a) anterior, pero tampoco podrá sumar éste y aquel complemento.

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

Actividad media/hora – 60 x n.º horas trabajadas X.V.P.P. este Convenio

11

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

ANEXO 8

Antigüedad

Como quiera que desde el 31 de diciembre de 1999 ningún trabajador devenga nuevos bienios ni quinquenios por razón de antigüedad, al haber concluido el período transitorio, la antigüedad consolidada al 31 de diciembre de 2004 se incrementará desde el 1 de enero de 2004 en un 4,2 por 100.

ANEXO 9

Dietas

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

Comida: 10,097 euros.

Cena: 10,097 euros.

Cama y desayuno: 20,206 euros.

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

2. Los trabajadores que hayan de desplazarse fuera de España devengarán, como mínimo, en concepto de dieta internacional, 64,458 euros por cada día completo de desplazamiento. Esta cantidad, que no incluye el importe del alojamiento, podrá sustituirse por el sistema de pago de gastos justificados.

3. La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2004.

ANEXO 12

Plus sustitutorio de productividad

1. Todo trabajador que no realice trabajos sometidos a régimen de incentivo, bien sea tarea, destajo o productividad y que tampoco perciba ningún tipo de gratificación, recibirá un plus por hora de trabajo efectivo de 0,516 euros para 2004. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

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

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

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

5. La vigencia de este anexo es la del Convenio Básico pero en cuanto al valor económico del plus sustitutorio de productividad la vigencia será desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del 2004.

ANEXO 13

Quebranto de moneda

1. El Cajero, el Auxiliar de Caja y el Cobrador percibirán mensualmente, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 15,027 euros para 2004. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

2. La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2004.

ANEXO 18

Mejoras de las prestaciones de Seguridad Social

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

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

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

2. Complemento asistencial.—En el caso de intervención quirúrgica seguida de hospitalización, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán a los trabajadores que acrediten tal situación la cantidad de 8,064 euros para 2004 por cada día de hospitalización y mientras dure ésta dentro de los límites de la duración de la incapacidad transitoria Las empresas que tengan cualquier sistema por el que complementen las prestaciones de incapacidad transitoria por causa de enfermedad común o accidente no laboral no abonarán este complemento.

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

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

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

La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2004.

ANEXO II

Anexos provisionales para el año 2005

ANEXO 1

Precio punto prima

1. El precio punto prima de este Convenio queda fijado para todas las categorías como mínimo en 0,094 euros en el sistema Bedaux o su precio equivalente en cualquier otro sistema entre el 01-01-05 y del 31-12-05. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

2. La vigencia de este Anexo es desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2005.

ANEXO 2

Jornada ordinaria

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Alternativamente (entendiendo como tal, el uso exclusivo de sólo una de las dos posibilidades) las empresas podrán ampliar o reducir la jornada diaria ordinaria en más o en menos de una hora cada día y hasta un máximo de 80 días al año. Las empresas que hagan uso de esta facultad lo preavisarán a los trabajadores con una antelación no inferior a dos días laborables.

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

5. La vigencia de este Anexo será hasta el 31 de diciembre del 2006.

ANEXO 3

Valor hora extraordinaria

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

$$\begin{aligned} \text{Recargo} &= 75 \text{ por } 100 \text{ del módulo} \\ \text{Módulo} &= \frac{\text{Salario base} \times 365 \text{ días}}{\text{Horas efectivas de trabajo}} \\ \text{Valor hora extraordinaria} &= 1,75 \times \text{módulo} \end{aligned}$$

ANEXO 4

Vacaciones

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

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

a) Para quienes no trabajen en régimen de incentivación y para quienes lo hagan a tarea o destajo o reciban algún tipo de retribución complementaria a la establecida en este Convenio, por cada día de vacaciones percibirán el salario base fijado por el Convenio para su categoría, la antigüedad personal consolidada y 6,153 euros por día natural en concepto de complemento o bolsa de vacaciones. Este complemento o bolsa de vacaciones ascenderá a la cantidad de 8,391 euros si las vacaciones se disfrutan por el módulo de 22 días laborables.

b) Para quienes trabajen en régimen de incentivación por cada día de vacaciones percibirán el salario base fijado por el Convenio para su categoría, su antigüedad personal consolidada y el promedio diario de la prima de producción obtenido en el ejercicio anterior (1), con un máximo por este concepto de 10,040 euros por día natural de vacaciones o de 13,691 euros por día laborable si se utiliza el módulo de 22 días laborables.

En este caso, el trabajador no podrá percibir una cantidad inferior a los 6,153 euros por día natural o, en su caso, 8,391 euros por día laborable que en concepto de complemento o bolsa de vacaciones se ha establecido en apartado a) anterior, pero tampoco podrá sumar éste y aquél complemento.

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

$$\frac{\text{Actividad media/hora} - 60 \times \text{n.º horas trabajadas X.V.P.P. este Convenio}}{11}$$

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

ANEXO 5

Tabla de salarios provisionales para 2005

(Del 1 de enero a 31 de diciembre de 2005)

Nivel	Categoría	Salario anual Euros	Salario mensual Euros	Base diario Euros	Valor hora Dto (2) Euros	Retrib. Vacs. salario/día (1) Euros	Valor hora extraordinaria Euros	Plus penosidad Euros/hora	Plus nocturnidad Euros/hora
1	Técnico titulado superior	18.608,940	1.329,210	44,307	10,514	44,307	15,770	0,625	1,662
2	Técnico titulado medio	15.928,500	1.137,750	37,925	8,999	37,925	13,499	0,497	1,422
3	Jefe Administrativo	14.252,700	1.018,050	33,935	8,052	33,935	12,079	0,451	1,273
4	Oficial de primera administrativo	13.189,260	942,090	31,403	7,452	31,403	11,177	0,428	1,178
5	Oficial de segunda administrativo	12.737,760	909,840	30,328	7,196	30,328	10,795	0,416	1,137
6	Auxiliar administrativo	11.926,320	851,880	28,396	6,738	28,396	10,107	0,416	1,065
7	Subalternos	11.508,840	822,060	27,402	6,502	27,402	9,753	0,405	1,028
8	Encargados	13.208,575	31,079	7,462	31,079	11,216	0,428	1,166	
9	Conductor mecánico	12.672,650	28,818	7,160	29,818	10,761	0,416	1,118	
10	Oficial de primera obrero y Conductor- Repartidor	12.476,725	29,357	7,049	29,357	10,594	0,416	1,101	
11	Oficial de segunda	12.289,725	28,917	6,943	28,917	10,435	0,416	1,084	
12	Ayudantes	11.916,150	28,038	6,732	28,038	10,118	0,416	1,052	
13	Peones	11.523,025	27,113	6,510	27,113	9,784	0,405	1,017	

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

(2) En su caso, al valor hora descuento habrá de sumársele el importe por hora de la parte de antigüedad correspondiente:

$$\frac{\text{Antigüedad mensual} \times 14}{1.770}$$

1.770

ANEXO 6

Plus de penosidad

1. El plus de penosidad será el que para cada categoría se fija en las tablas salariales.
2. La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2005.

ANEXO 7

Plus de nocturnidad

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

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

2. La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2005.

ANEXO 8

Antigüedad

Como quiera que desde el 31 de diciembre de 1999 ningún trabajador devenga nuevos bienes ni quinquenios por razón de antigüedad, al haber concluido el período transitorio, la antigüedad consolidada al 31 de diciembre de 2004 se incrementará desde el 1 de enero de 2005 en un 3 por 100.

ANEXO 9

Dietas

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

Comida: 10,400 euros.

Cena: 10,400 euros.

Cama y desayuno: 20,812 euros.

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

2. Los trabajadores que hayan de desplazarse fuera de España devengarán, como mínimo, en concepto de dieta internacional, 66,392 euros por cada día completo de desplazamiento. Esta cantidad, que no incluye el importe del alojamiento, podrá sustituirse por el sistema de pago de gastos justificados.

3. La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2005.

ANEXO 10

Fomento de empleo

A) Jubilación.—Dada la modificación legislativa habida en la materia se aplicará la normativa legal vigente en cada momento.

B) Contratos de relevo.—Podrán formalizarse contratos de relevo a tenor de las normas legales y convencionales vigentes.

ANEXO 11

Seguro colectivo de accidente

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

Este Anexo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2005.

ANEXO 12

Plus sustitutorio de productividad

1. Todo trabajador que no realice trabajos sometidos a régimen de incentivo, bien sea tarea, destajo o productividad y que tampoco perciba ningún tipo de gratificación, recibirá un plus por hora de trabajo efectivo

de 0,531 euros para 2004. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

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

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

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

5. La vigencia de este anexo es la del Convenio Básico pero en cuanto al valor económico del plus sustitutorio de productividad la vigencia será desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del 2005.

ANEXO 13

Quebranto de moneda

1. El Cajero, el Auxiliar de Caja y el Cobrador percibirán mensualmente, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 15,478 euros para 2005. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

2. La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2005.

ANEXO 14

Descuento por ausencias al trabajo

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

2. La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2005.

ANEXO 15

Complementos de vencimiento periódico superior a un mes

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

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

3. La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del 2005.

ANEXO 16

1. Incrementos salariales para 2005.—Los salarios establecidos en este Convenio Básico serán incrementados en el IPC que se produzca en el año 2005 más 1 punto sobre los salarios definitivos de 2004. Provisionalmente, la Comisión Paritaria establecerá el incremento aplicable desde el 1 de enero del 2005 teniendo como referencia el IPC previsto por el Gobierno más 1 punto y, si al término del año 2005 dicho I.P.C. superara al previsto inicialmente por el Gobierno se producirá una revisión, dentro del primer trimestre del año 2006, en el exceso de la indicada cifra.

2. Incrementos salariales para 2006.—Los salarios establecidos en este Convenio Básico serán incrementados en el IPC que se produzca en el año 2006 más 1 punto sobre los salarios definitivos de 2005. Provisionalmente, la Comisión Paritaria establecerá el incremento aplicable desde el 1 de enero del 2006 teniendo como referencia el IPC previsto por el Gobierno más 1 punto y, si al término del año 2006 dicho I.P.C. superara

al previsto inicialmente por el Gobierno se producirá una revisión, dentro del primer trimestre del año 2007, en el exceso de la indicada cifra.

ANEXO 19

ANEXO 17

1. Concurrencia de Convenios.—El presente Convenio Básico tiene fuerza normativa y obliga a todo el tiempo de su vigencia con exclusión de cualquier otro a la totalidad de empresas y trabajadores dentro de los ámbitos señalados.

2. Denuncia.

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

2.2 Las partes podrán denunciar el Convenio Colectivo cuando se de alguna de las siguientes circunstancias:

a) Por voluntad de ambas partes firmantes, trabajadores y empresarios podrán introducirse modificaciones.

b) Por promulgación de una norma de rango superior cualquier parte firmante podrá denunciarlo en el plazo de noventa días siguientes a la publicación en el B.O.E. de dicha norma.

c) Dentro de los noventa días anteriores a la finalización de cada tramo quinquenal cualquier parte firmante podrá, igualmente, denunciarlo.

d) Excepcionalmente, las partes podrán denunciar un máximo de dos artículos cada dos años a fin de tratar de su revisión en la Mesa Deliberadora, preavisando dentro del último mes de cada período anual.

e) En cuanto a los Anexos, el plazo de preaviso para su denuncia se podrá ejercitar dentro de los treinta días anteriores a la finalización de su vigencia.

ANEXO 18

Mejoras de las prestaciones de Seguridad Social

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

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

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

2. Complemento asistencial.—En el caso de intervención quirúrgica seguida de hospitalización, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán a los trabajadores que acrediten tal situación la cantidad de 8,306 euros para 2005 por cada día de hospitalización y mientras dure ésta dentro de los límites de la duración de la incapacidad transitoria Las empresas que tengan cualquier sistema por el que complementen las prestaciones de incapacidad transitoria por causa de enfermedad común o accidente no laboral no abonarán este complemento.

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

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

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

La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2005.

	Contratos en Prácticas	Contratos Formación
<i>A. Personal Técnico</i>		
1. Técnico con título Superior	Sí	No
2. Técnico con título no superior	Sí	No
3. Técnico no titulado	No	Sí
4. Personal de Secciones Técnicas	No	Sí
<i>B. Personal Administrativo</i>		
1. Jefe de 1. ^a	Sí	Sí
2. Jefe de 2. ^a	Sí	Sí
3. Oficial de 1. ^a	Sí	Sí
4. Oficial de 2. ^a	Sí	Sí
5. Auxiliar	No	Sí
6. Viajante, Vendedor, Comprador	No	Sí
7. Telefonista	No	Sí
8. Analista	Sí	Sí
9. Programador	Sí	Sí
10. Operador	No	Sí
11. Perforador-grabador	No	Sí
<i>C. Personal Obrero</i>		
1. Maestro o Encargado	Sí	Sí
2. Oficial de 1. ^a	No	Sí
3. Oficial de 2. ^a	No	Sí
4. Ayudante	No	Sí
5. Conductor-Mecánico	No	Sí
6. Conductor-Repardidor	No	Sí
7. Peón	No	No
<i>D. Personal Subalterno</i>		
1. Almacenero	No	Sí
2. Vigilante Jurado Industria y Comercio	No	No
3. Guarda o Portero	No	No
4. Personal de Limpieza	No	No

Disposición adicional primera. *Cooperativas de trabajo asociado.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio Básico, de ámbito estatal, para las Industrias Cárnicas coinciden en señalar que la utilización de las denominadas «Cooperativas de trabajo asociado» no es la solución adecuada para la necesaria estabilidad del empleo en el sector, la formación profesional de los trabajadores, la mejora de la productividad y la competitividad de las empresas.

Consecuentemente, la facultad de acogerse, de una parte, a la distribución irregular de la jornada prevista en los números 2 y 3 del Anexo 2 y, de otra parte, a la utilización de los contratos temporales que se puedan celebrar, sin carácter limitativo y aún tratándose de la actividad normal de la empresa, al amparo de lo establecido en el artículo 15 del ET y acogiéndose a la mayor duración establecida en el artículo 30.2 del presente convenio o a la mayor que autorizara una futura modificación legislativa o convencional, queda restringida a las empresas sometidas a este Convenio Básico que en cada centro de trabajo no contraten los servicios de estas Cooperativas.

Las empresas que utilicen las modalidades contractuales previstas en este Convenio Básico abonarán a los trabajadores temporales y eventuales que contraten al amparo del artículo 30.2 y de esta Disposición Adicional los salarios, el sistema de incentivación, el importe del precio punto prima y el del plus sustitutorio de productividad, así como el de los demás conceptos retributivos (pagas extras, horas extras y demás pluses) establecidos en este Convenio Básico.

2. Las Direcciones de las Empresas y los Comités de Empresa o de Centro de Trabajo ayudarán a remover los obstáculos para la no utilización general de estas cooperativas de trabajo asociado facilitando la aplicación en las empresas de la distribución irregular de la jornada y haciendo efectiva la utilización de las modalidades contractuales previstas en el Convenio Básico en las condiciones económicas estrictas de éste establecidas en el número anterior.

3. Este acuerdo tiene carácter obligacional y tendrá vigencia siempre que se mantengan las condiciones legales o jurisprudenciales que han servido de base para la ampliación del contrato eventual hasta el período de 12 meses, por lo que, en el caso de que esas condiciones fueran modificadas en cualquier sentido las obligaciones recíprocas se extinguirán transcurridos seis meses desde que se publicara la modificación en el B.O.E. sin que las partes hubieran logrado un acuerdo de prórroga o de

sustitución. Asimismo, este acuerdo podrá ser objeto de denuncia en los plazos y condiciones que se previenen en el Anexo 17 del Convenio Básico.

Disposición adicional segunda. Adhesión al A.S.E.C.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y 4.2.b) del Reglamento que lo desarrolla y sobre la base de lo dispuesto en el artículo 92.1 del T. R. de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias de este Convenio Básico acuerdan adherirse en su totalidad y sin acondicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como a su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en los ámbitos territorial y funcional que representan.

Disposición adicional tercera. Comisión Paritaria de Formación.

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

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

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

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

Disposición adicional cuarta. Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

La Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales se reunirá antes del 15 de enero de 2005 a fin de proceder a los trabajos de adecuación de la normativa específica al sector.

Disposición adicional quinta. Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación.

Dentro del mes siguiente a la publicación de este Convenio en el B.O.E., se creará una Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación, que estará integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de la representación sindical.

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

Disposición adicional sexta. Comisión de estudio de planes de pensiones.

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

Disposición final única.

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

Disposición transitoria primera.

La paga de casados que venía haciéndose efectiva para la provincia de Madrid por importe de 3.000 pesetas anuales, queda expresamente derogada. No obstante la derogación anterior, todos los trabajadores que estuviesen en alta y casados al 31 de diciembre de 1987 en Madrid, mantendrán el derecho a percibir el importe de la misma en la cuantía de

18,030 euros, como condición personal e individual más beneficiosa y a extinguir.

Disposición transitoria segunda. Supresión de los Niveles 14 a 19 del anexo 5.

La nueva redacción dada al artículo 29 y la sustitución del artículo 30, que regulaba las condiciones de los trabajadores menores de 18 años, determinan la supresión de los Niveles 14 a 19, ambos inclusive de la Tabla General de Salarios, que quedan sin vigor a partir de la fecha de publicación de este nuevo texto.

No obstante lo anterior, los contratos suscritos con trabajadores menores de 18 años y los contratados en prácticas y para la formación antes de la publicación del presente acuerdo, continuarán en vigor en las condiciones que estuvieran estipuladas y hasta la finalización de los mismos.

Disposición transitoria tercera. Separación de empresas en pérdidas.

1. Las Empresas que se encuentren en situación de pérdidas podrán separarse de las retribuciones establecidas en el Convenio Colectivo bajo las siguientes condiciones:

- a) Que el plazo de separación no se extienda más allá del 31 de diciembre de cada uno de los años.
- b) Que se informe con carácter previo a la Comisión Paritaria del Convenio Básico.
- c) Que se establezca un período de consultas previas con los representantes legales de los trabajadores de una duración máxima de quince días.
- d) Si no hubiere acuerdo se someterán las diferencias a la Comisión Paritaria a fin de mediar entre las partes.

2. Tramitación de las cláusulas de descuelgue.

Plazos.—Esta comunicación se producirá, como máximo, hasta el día 15 de enero y se podrán aportar los documentos necesarios hasta el 31 de marzo. Excepcionalmente, para el año 2004 la comunicación se producirá dentro de los 15 días siguientes a la publicación de este Acuerdo en el BOE y se podrán aportar los documentos necesarios hasta el último día del mes siguiente.

Forma de comunicación.—La comunicación a la Comisión Paritaria se efectuará por telegrama u otro modo fehaciente.

Contenido.—Las empresas deberán presentar el Balance de situación, Cuenta de Resultados y Memoria económica de los tres últimos años, debidamente auditados, así como su plan de viabilidad.

Para aquellas empresas que no estén obligadas a auditar sus cuentas, la Comisión Paritaria requerirá la documentación que considere necesaria.

En todo caso, se precisará informe de la representación legal de los trabajadores y, en caso de no existir ésta, de los propios trabajadores.

La Comisión Paritaria se reunirá, necesariamente, durante los primeros quince días del mes de febrero y en los primeros quince días del mes de abril, y resolverá, como máximo, durante la segunda quincena de febrero y la segunda quincena de abril, respectivamente.

Se desestimarán todas las solicitudes que omitan tales documentaciones o lo hagan fuera del plazo señalado.

La recuperación del poder adquisitivo perdido por los trabajadores como consecuencia de la aplicación de la cláusula de descuelgue se efectuará, como máximo, dentro de un período de tres años.

Una misma empresa no podrá descolgarse del Convenio Colectivo dos años consecutivos, ni más de dos veces en período de cinco años.

En todo caso, el descuelgue sólo afectará a los incrementos salariales pactados en el Convenio Colectivo del sector para el año de vigencia del mismo.

Disposición transitoria cuarta. Conversión de contratos temporales en fijos según la regulación contenida en la Disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre.

El contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, que se regula en la Disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, podrá concertarse por aquellos trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos y las modalidades previstas en los modificados artículo 28 y Disposición transitoria tercera y en los vigentes artículos 29 y 30, existentes al 17 de Mayo de 1997 o que se suscriban hasta el 16 de Mayo de 2001. Las condiciones y efectos de dicha conversión serán los mismos que los establecidos en la Disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre y en la Disposición adicional cuarenta y tercera de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

En lo que sea menester serán aplicables las disposiciones legislativas y reglamentarias publicadas con posterioridad a las citadas en el párrafo anterior, sustituyéndose las referencias de aquéllas por las de éstas.