

**III. OTRAS DISPOSICIONES****MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

**5277** *Resolución de 8 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los Acuerdos económicos para el año 2010 del Convenio colectivo, de ámbito nacional, para las industrias cárnicas.*

Visto el texto de los Acuerdos de contenido económico para el año 2010 del Convenio colectivo, de ámbito nacional, para las industrias cárnicas (código de Convenio número 99000875011981), que fue suscrito, con fecha 10 de febrero de 2011, 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, apartados 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de los citados acuerdos en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 8 de marzo de 2011.— El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

**ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO, DE ÁMBITO NACIONAL, PARA LAS INDUSTRIAS CÁRNICAS**

En Madrid, siendo las 10 horas 30 minutos del día 10 de febrero de 2011, se reúne en la Fundación Sima, calle San Bernardo, número 20, 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 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 2010 ha resultado ser el 3%, superando en 2 puntos el previsto para el mismo año, se procede a aprobar las tablas salariales y los anexos de contenido económico siguientes:

1. Las tablas y anexos definitivos del 2010 a efectos del pago de atrasos cuyo incremento es del 3% sobre los valores definitivos de 2009, y

2. Las tablas salariales y los anexos de contenido económico lo son a los solos efectos de servir de base de cálculo para los incrementos salariales futuros a partir del 1 de enero de 2011, cuyo incremento sobre los valores definitivos de 2009 es del 3,5%, sin que ello suponga derecho a pago de cantidad alguna a los trabajadores.

Con el fin de dar cumplimiento a la cláusula de pago de atrasos y de revisión salarial para 2010, recogida en el anexo 16 del Convenio básico, de ámbito nacional, para las industrias cárnicas, se adjuntan a este acta como anexo I las tablas y anexos a efectos de pago de atrasos y las tablas y anexo II que sirven de base de cálculo de incrementos salariales a partir del 1 de enero de 2011, respectivamente.

Segundo.—Las partes acuerdan que el pago de atrasos se haga entro del mes siguiente al de la publicación de este acuerdo en el BOE.

Tercero.—Facultar, solidariamente, a cualquiera de los miembros de las representaciones empresariales o sindicales para que procedan a los actos de inscripción, registro y publicación de todo ello en el B.O.E., efectuando los trámites que sean necesarios, incluida la presentación telemática ante la Dirección General de Trabajo.

En prueba de conformidad, ambas partes comparecientes firman la presente acta en la ciudad y fecha indicadas en el encabezamiento.

## ANEXO I

### **Anexos de contenido económico, para el año 2010, a efectos de la determinación de la base de cálculo de los atrasos para 2010 (3%)**

#### ANEXO 1

##### **Precio punto prima**

1. El precio punto prima de este Convenio queda fijado para todas las categorías como mínimo en 0,110 euros en el sistema Bedaux o su precio equivalente en cualquier otro sistema entre el 1-1-10 y el 31-12-10. 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 2010 hasta el 31 de diciembre de 2010.

#### 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 nueve 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 ochenta 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 2010.

## ANEXO 3

### Valor hora extraordinaria

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

Recargo = 75 por 100 del módulo.

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

Valor hora extraordinaria = 1,75 x módulo.

## ANEXO 4

### Vacaciones

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

2. La retribución de las vacaciones se efectuará incluyendo los siguientes conceptos y complementos salariales: Salario base, antigüedad consolidada y complemento de vacaciones (bolsa) o promedio de incentivos, calculados todos ellos con las cuantías establecidas en este Convenio 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 7,220 euros por día natural en concepto de complemento o bolsa de vacaciones. Este complemento o bolsa de vacaciones ascenderá a la cantidad de 9,848 euros si las vacaciones se disfrutan por el módulo de veintidós 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 11,782 euros por día natural de vacaciones o de 16,066 euros por día laborable si se utiliza el módulo de veintidós días laborables.

En este caso, el trabajador no podrá percibir una cantidad inferior a los 7,220 euros por día natural o, en su caso, 9,848 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:

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

## ANEXO 5

## Tabla de salarios definitiva para 2010

(3 % + 0,235 €)

(De 1 de enero a 31 de diciembre de 2010)

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 (artículo 57) – Euros/hora		Plus nocturnidad – Euros/hora
								a/b	c	
1	Técnico titulado superior . . . . .	22.244,880	1.588,920	52,964	12,568	52,964	18,852	0,733	0,24	1,986
2	Técnico titulado medio . . . . .	19.099,500	1.364,250	45,475	10,791	45,475	16,186	0,583	0,24	1,705
3	Jefe Administrativo . . . . .	17.132,640	1.223,760	40,792	9,679	40,792	14,519	0,529	0,24	1,530
4	Oficial de primera administrativo . . . . .	15.884,820	1.134,630	37,821	8,974	37,821	13,462	0,503	0,24	1,418
5	Oficial de segunda administrativo . . . . .	15.355,620	1.096,830	36,561	8,675	36,561	13,013	0,488	0,24	1,371
6	Auxiliar administrativo . . . . .	14.403,060	1.028,790	34,293	8,137	34,293	12,206	0,488	0,24	1,286
7	Subalternos . . . . .	13.913,760	993,840	33,128	7,861	33,128	11,791	0,475	0,24	1,242
8	Encargados . . . . .	15.912,850		37,442	8,990	37,442	13,512	0,503	0,24	1,404
9	Conductor mecánico . . . . .	15.284,275		35,963	8,635	35,963	12,978	0,488	0,24	1,349
10	Oficial de primera obrero y Conductor-Repartidor . . . . .	15.053,075		35,419	8,505	35,419	12,782	0,488	0,24	1,328
11	Oficial de segunda . . . . .	14.834,625		34,905	8,381	34,905	12,596	0,488	0,24	1,309
12	Ayudantes . . . . .	14.396,025		33,873	8,133	33,873	12,224	0,488	0,24	1,270
13	Peones . . . . .	13.934,475		32,787	7,873	32,787	11,832	0,475	0,24	1,230

Esta tabla de salarios se ha elaborado tomando como referencia la definitiva de 2009 añadiéndole un incremento del 3% y la de 0,235 euros por día de paga.

(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:

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

## ANEXO 6

## Plus de penosidad

La cuantía del plus de penosidad será para cada categoría la que se fija en el anexo 5 y la vigencia es desde el 1 de Enero de 2010 hasta el 31 de Diciembre de 2010, salvo para el importe del plus de penosidad por ruido que se establece para todas las categorías en las siguientes cuantías:

Año 2010: 0,24 euros/hora.

Año 2011: 0,20 euros/hora.

## ANEXO 7

## Plus de nocturnidad

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

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

2. La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2010.

## 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 2009 se incrementará desde el 1 de enero de 2010 en un 3%.

## ANEXO 9

### Dietas

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

Comida: 12,203 euros.

Cena: 12,203 euros.

Cama y desayuno: 24,421 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, 77,906 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 2010 hasta el 31 de diciembre de 2010.

## 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 euros.

La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2010.

## 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 0,623 euros para 2010. 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 2010.

## ANEXO 13

### Quebranto de moneda

1. El Cajero, el Auxiliar de Caja y el Cobrador percibirán mensualmente, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 18,162 euros para 2010. 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 2010.

## 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 2010.

## 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 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 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 2010.

## ANEXO 16

1. Incrementos salariales:

1.1 Aumentos provisionales para el año 2010. Los salarios establecidos en este Convenio básico serán incrementados provisionalmente por la Comisión Paritaria en el IPC previsto por el Gobierno en los PGE de cada año más 0,5 de punto tomando como base de cálculo los salarios definitivos que se produzcan al 31 de diciembre de 2009.

2. Revisión por desviación del IPC previsto por el Gobierno para cada ejercicio.—Si al término de cada año de duración del convenio 2007, 2008, 2009 y 2010 el I.P.C. superara al previsto inicialmente por el Gobierno se producirá, dentro del primer trimestre del año 2008, 2009, 2010 y 2011, respectivamente, una revisión en el exceso de la indicada cifra, distinguiéndose dos tipos de efectos: Uno más estricto en relación con el pago de atrasos y otro más amplio a efectos de la determinación de los salarios que se han de calificar como definitivos a efectos de la determinación de la base de cálculo de los del año siguiente:

a) En relación con el pago de atrasos: solamente si el IPC real se desvía cada año por encima de 0,5 de punto en relación con el previsto (aumento provisional), se pagarán atrasos en lo que exceda de dicho aumento provisional aplicado.

b) En relación con la base de cálculo para determinar los salarios provisionales de cada uno de los ejercicios siguientes se actualizarán las tablas salariales del año anterior con el IPC real más 0,5 de punto (tablas definitivas del año).

3. Aumento adicional.—Una vez obtenidos los salarios provisionales y, en su caso, los definitivos, el salario base de cada categoría se incrementará con la cantidad 0,235 euros por cada día de paga, incluidas las extras, en los años que corresponda.

4. Mínimo garantizado.—Si al 31-12-2010 hubiera alguna categoría en la que el salario base no hubiera alcanzado la cifra de 1.000 euros al mes, las tablas se modificarán para que ese compromiso pueda ser efectivo a partir del 1 de enero de 2011.

## 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 los artículos que no tengan una duración expresa y aquellos otros que no han sido objeto de negociación en las deliberaciones de este Convenio a fin de tratar de su revisión en la Mesa Deliberadora para 2010, preavisando a la otra parte dentro del último mes de 2009.

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%, 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 carné profesional.

2. Complemento asistencial.—En el caso de intervención quirúrgica seguida de hospitalización, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán a los trabajadores que acrediten tal situación la cantidad de 9,744 euros para 2010 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.

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

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

La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2010.

## ANEXO II

### **Anexos de contenido económico, para el año 2010, que sirven para la base de cálculo para los incrementos salariales a partir del 1 de enero de 2011 (3,5 %)**

## ANEXO 1

### **Precio punto prima**

1. El precio punto prima de este Convenio queda fijado para todas las categorías como mínimo en 0,111 euros en el sistema Bedaux o su precio equivalente en cualquier otro sistema entre el 1-1-10 y el 31-12-10. 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 2010 hasta el 31 de diciembre de 2010.

## 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 nueve 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 ochenta 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 2010.

## ANEXO 3

### Valor hora extraordinaria

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

Recargo = 75 por 100 del módulo.

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

Valor hora extraordinaria = 1,75 x módulo.

## ANEXO 4

### Vacaciones

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

2. La retribución de las vacaciones se efectuará incluyendo los siguientes conceptos y complementos salariales: salario base, antigüedad consolidada y complemento de vacaciones (bolsa) o promedio de incentivos, calculados todos ellos con las cuantías establecidas en este Convenio 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 7.255 euros por día natural en concepto de complemento

o bolsa de vacaciones. Este complemento o bolsa de vacaciones ascenderá a la cantidad de 9,896 euros si las vacaciones se disfrutan por el módulo de veintidós días laborables.

b) Para quienes trabajen en régimen de incentiación 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 (2), con un máximo por este concepto de 11,839 euros por día natural de vacaciones o de 16,144 euros por día laborable si se utiliza el módulo de veintidós días laborables.

En este caso, el trabajador no podrá percibir una cantidad inferior a los 7,255 euros por día natural o, en su caso, 9,896 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.

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

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

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 un mes.

## ANEXO 5

## Tabla de salarios definitiva para 2010

[(3% + 0,5 puntos) + 0,235 €]  
(De 1 de enero a 31 de diciembre de 2010)

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 (artículo 57) - Euros/hora		Plus nocturnidad - Euros/hora
								a/b	c	
1	Técnico titulado superior . . . . .	22.352,400	1.596,600	53,220	12,628	53,220	18,943	0,737	0,24	1,996
2	Técnico titulado medio . . . . .	19.191,480	1.370,820	45,694	10,843	45,694	16,264	0,586	0,24	1,714
3	Jefe Administrativo . . . . .	17.215,380	1.229,670	40,989	9,726	40,989	14,589	0,532	0,24	1,537
4	Oficial de primera administrativo . . . . .	15.961,260	1.140,090	38,003	9,018	38,003	13,526	0,505	0,24	1,425
5	Oficial de segunda administrativo . . . . .	15.429,540	1.102,110	36,737	8,717	36,737	13,076	0,491	0,24	1,378
6	Auxiliar administrativo . . . . .	14.472,360	1.033,740	34,458	8,176	34,458	12,265	0,491	0,24	1,292
7	Subalternos . . . . .	13.980,960	998,640	33,288	7,899	33,288	11,848	0,477	0,24	1,248
8	Encargados . . . . .	15.989,350		37,622	9,034	37,622	13,577	0,505	0,24	1,411
9	Conductor mecánico . . . . .	15.357,800		36,136	8,677	36,136	13,041	0,491	0,24	1,355
10	Oficial de primera obrero y Conductor-Repartinador . . . . .	15.125,750		35,590	8,546	35,590	12,844	0,491	0,24	1,335
11	Oficial de segunda . . . . .	14.906,025		35,073	8,421	35,073	12,657	0,491	0,24	1,315
12	Ayudantes . . . . .	14.465,300		34,036	8,172	34,036	12,283	0,491	0,24	1,276
13	Peones . . . . .	14.001,625		32,945	7,911	32,945	11,889	0,477	0,24	1,236

Esta tabla de salarios se ha elaborado tomando como referencia la definitiva de 2009 añadiéndole un incremento del IPC real de 2010 (3%) más la cantidad adicional de 0,5 % y la de 0,235 euros por día de paga.

(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

La cuantía del plus de penosidad será para cada categoría la que se fija en el anexo 5 y la vigencia es desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2010, salvo para el importe del plus de penosidad por ruido que se establece para todas las categorías en las siguientes cuantías:

Año 2010: 0,24 euros/hora.

Año 2011: 0,20 euros/hora.

## ANEXO 7

### Plus de nocturnidad

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

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

2. La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2010.

## 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 2009 se incrementará desde el 1 de enero de 2010 en un 3,5%.

## ANEXO 9

### Dietas

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

Comida: 12,263 euros.

Cena: 12,263 euros.

Cama y desayuno: 24,540 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, 78,284 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 2010 hasta el 31 de diciembre de 2010.

## 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 euros.

La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2010.

## 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 0,626 euros para 2010. 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 2010.

## ANEXO 13

### Quebranto de moneda

1. El Cajero, el Auxiliar de Caja y el Cobrador percibirán mensualmente, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 18,250 euros para 2010. 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 2010.

## 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 2010.

## 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 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 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 2010.

## ANEXO 16

### 1. Incrementos salariales:

1.1 Aumentos provisionales para el año 2010. Los salarios establecidos en este Convenio básico serán incrementados provisionalmente por la Comisión Paritaria en el IPC previsto por el Gobierno en los PGE de cada año más 0,5 de punto tomando como base de cálculo los salarios definitivos que se produzcan al 31 de diciembre de 2009.

2. Revisión por desviación del IPC previsto por el Gobierno para cada ejercicio.—Si al término de cada año de duración del convenio 2007, 2008, 2009 y 2010 el I.P.C. superara al previsto inicialmente por el Gobierno se producirá, dentro del primer trimestre del año 2008, 2009, 2010 y 2011, respectivamente, una revisión en el exceso de la indicada cifra, distinguiéndose dos tipos de efectos: uno más estricto en relación con el pago de atrasos y otro más amplio a efectos de la determinación de los salarios que se han de calificar como definitivos a efectos de la determinación de la base de cálculo de los del año siguiente:

a) En relación con el pago de atrasos: solamente si el IPC real se desvía cada año por encima de 0,5 de punto en relación con el previsto (aumento provisional), se pagarán atrasos en lo que exceda de dicho aumento provisional aplicado.

b) En relación con la base de cálculo para determinar los salarios provisionales de cada uno de los ejercicios siguientes se actualizarán las tablas salariales del año anterior con el IPC real más 0,5 de punto (tablas definitivas del año).

3. Aumento adicional.—Una vez obtenidos los salarios provisionales y, en su caso, los definitivos, el salario base de cada categoría se incrementará con la cantidad 0,235 euros por cada día de paga, incluidas las extras, en los años que corresponda.

4. Mínimo garantizado.—Si al 31-12-2010 hubiera alguna categoría en la que el salario base no hubiera alcanzado la cifra de 1.000 euros al mes, las tablas se modificarán para que ese compromiso pueda ser efectivo a partir del 1 de enero de 2011.

## 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 los artículos que no tengan una duración expresa y aquellos otros que no han sido objeto de negociación en las deliberaciones de este Convenio a fin de tratar de su revisión en la Mesa Deliberadora para 2010, preavisando a la otra parte dentro del último mes de 2009.
- 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%, salvo en los casos en que el trabajador no lleve un año en la empresa.

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

2. Complemento asistencial.—En el caso de intervención quirúrgica seguida de hospitalización, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán a los trabajadores que acrediten tal situación la cantidad de 9,792 euros para 2010 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.

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

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

La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2010.