

ANEXOS 2024-2025

Convenio Colectivo Estatal de Industrias Cárnicas



**ReEvolución
en marcha**

CCOO industria



ANEXOS

Anexo 1 Precio punto prima

1. El precio punto prima de este convenio queda fijado para todas las categorías como mínimo en:

2024: 0,155 euros

2025: 0,160 euros

en el sistema Bedaux o su precio equivalente en cualquier otro sistema. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

Anexo 2 Jornada ordinaria

1. La jornada anual de trabajo efectivo, tanto para la jornada continuada como para la jornada partida, será para el año 2024 de 1.760 horas y, a partir del 1 de enero de 2025 y siguientes, de 1.748 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.

Respecto del registro diario de jornada, las partes se remiten a la regulación legal actual en virtud de la cual la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera existir en cada empresa.

Mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras para lo cual se abrirá un periodo de negociación máximo de 15 días o, en su defecto y en caso de no existir acuerdo, por decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

Los acuerdos de implementación del registro de jornada podrán establecer, sin perjuicio de la jornada anual máxima aplicable a la empresa o, en su caso, grupo mercantil de empresas, normas para los siguientes colectivos especiales cuya ordenación de jornada diaria sea de

imposible o compleja determinación: Personas trabajadoras cuya prestación implique viajes al extranjero, personas trabajadoras itinerantes cuya jornada diaria comienza en su domicilio de forma habitual, así como supuestos análogos.

La empresa conservará los registros diarios de jornada durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El sistema de registro de jornada existente en la empresa será de obligado cumplimiento por parte de las personas trabajadoras.

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

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

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

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

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

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

En caso contrario, la empresa lo podrá aplicar unilateralmente. Sin embargo y con la finalidad de evitar posibles abusos de derecho, en caso de disconformidad entre dirección y representación legal de los trabajadores, someterán sus diferencias a la comisión paritaria de este convenio, sin perjuicio de la aplicación del calendario mientras dure el proceso.

3. Asimismo las empresas dispondrán de hasta 145 horas al año como máximo para alterar la jornada diaria de trabajo efectivo, ampliando la misma en un máximo de 2 horas diarias de trabajo, con el tope máximo de 10 horas diarias de trabajo efectivo, o reduciéndola en un máximo de tres horas diarias de trabajo salvo acuerdo diferente en el

seno de la empresa. Las empresas que hagan uso de esta posibilidad lo preavisarán, al menos, con la antelación mínima establecida en el Estatuto de los Trabajadores y/o normativa de desarrollo.

La recuperación de horas de trabajo por la aplicación de la distribución irregular de la jornada ordinaria descrita anteriormente, se hará dentro de los días laborables señalados en el calendario laboral y con carácter preferente dentro del año natural siendo posible regularizar las horas de trabajo que hayan sido objeto de distribución irregular en el último trimestre del año durante el primer trimestre del año natural siguiente. Las empresas podrán compensar cada ocho horas de la bolsa horaria por un día completo de descanso todo ello dentro del uso de esta bolsa horaria (145 horas máximas). La ampliación o reducción de la jornada prevista en este apartado se realizará, al menos, por horas completas.

4. La jornada ordinaria diaria máxima será de 8 horas de trabajo efectivo, con la excepción de los supuestos específicos previstos en el presente convenio colectivo, pudiéndose incrementar hasta 2 horas más por aplicación por cualquiera de los sistemas de distribución irregular de la jornada establecidos en los apartados 2 y 3 de este anexo y siempre con respeto a los acuerdos y/o situaciones que existan en las empresas.

La jornada máxima de trabajo efectivo diaria no podrá exceder (ordinaria más distribución irregular) de 10 horas de trabajo efectivo. No obstante, la jornada irregular fijada en el apartado 2.b del anexo 2 del convenio colectivo se mantiene en 9 horas de trabajo efectivo como máximo.

5. Por acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras podrá establecerse cualquier otro sistema de organización y distribución de la jornada distinto del aquí regulado.

6. La vigencia de este anexo será coincidente con la vigencia pactada del convenio colectivo.

Anexo 3

Valor hora extraordinaria

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

Recargo = 75 por 100 del módulo

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

Valor hora extraordinaria = 1,75 x módulo

Anexo 4 Vacaciones

1. Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales o veintidós laborables.
2. La retribución de las vacaciones se efectuará incluyendo los siguientes conceptos y complementos salariales: salario base, antigüedad consolidada y complemento de vacaciones (bolsa) o promedio de incentivos, calculados todos ellos con las cuantías establecidas en este convenio colectivo.
 - a) Para quienes no trabajen en régimen de incentivación y para quienes lo hagan a tarea o destajo o reciban algún tipo de retribución complementaria a la establecida en este convenio, por cada día de vacaciones percibirán el salario base fijado por el convenio para su categoría, la antigüedad personal consolidada y 9,961 euros en 2024 y 10,260 euros en 2025 por día natural en concepto de complemento o bolsa de vacaciones. Este complemento o bolsa de vacaciones ascenderá a la cantidad de 13,590 euros en 2024 y 13,998 en 2025 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 16,256 euros en 2024 y 16,744 euros en 2025 por día natural de vacaciones o de 22,170 euros en 2024 y 22,835 euros en 2025 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 9,961 euros en 2024 y 10,260 euros en 2025 por día natural o, en su caso, 13,590 euros en 2024 y 13,998 euros en 2025 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 nº horas trabajadas X.V.P.P. este convenio

11

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

ANEXO 5

Tabla definitiva de salarios para 2024

(3,00%)

(De 1 de enero a 31 de diciembre de 2024)

Nivel	Categoría	Salario	Salario	Base	Valor hora	Retrib. Vacs.	Valor hora	Plus		Plus
		Anual	Mensual	diario	Dto. (2)	salario / día (1)	extra	penosidad		nocturnidad
		Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros / hora		Euros / hora
								a / b	c	
1	Técnico titulado superior	30.694,020	2.192,430	73,081	17,440	73,081	26,160	1,014	0,10	3,399
2	Técnico titulado medio	26.353,320	1.882,380	62,746	14,973	62,746	22,460	0,805	0,10	2,918
3	Jefe Administrativo	23.639,860	1.688,561	56,285	13,432	56,285	20,148	0,729	0,10	2,618
4	Oficial de primera administrativo	21.918,120	1.565,580	52,186	12,453	52,186	18,680	0,693	0,10	2,427
5	Oficial de segunda administrativo	21.187,320	1.513,380	50,446	12,038	50,446	18,057	0,674	0,10	2,346
6	Auxiliar administrativo	19.873,140	1.419,510	47,317	11,292	47,317	16,937	0,674	0,10	2,200
7	Subalterno	19.198,620	1.371,330	45,711	10,908	45,711	16,362	0,653	0,10	2,126
8	Encargados	22.008,012		51,662	12,505	51,662	18,749	0,693	0,10	2,403
9	Conductor mecánico	21.139,398		49,623	12,011	49,623	18,009	0,674	0,10	2,308
10	Oficial de primera obrero, Conductor-Repantidor y Carretillero	20.819,046		48,871 0,000	11,829	48,871	17,737	0,674	0,10	2,273
11	Oficial de segunda	20.517,438		48,163	11,658	48,163	17,480	0,674	0,10	2,240
12	Ayudantes	19.910,814		46,739	11,313	46,739	16,963	0,674	0,10	2,174
13	Peones	19.272,666		45,241	10,950	45,241	16,419	0,653	0,10	2,104

Esta tabla definitiva de salarios se ha elaborado tomando como referencia la definitiva de 2023 añadiéndole un incremento del 3%.

(1) A los valores señalados en la columna de vacaciones habrá que añadirle la antigüedad correspondiente a cada persona trabajadora por cada día natural de vacaciones.

(2) En su caso, al valor hora descuento habrá que sumársele el importe por hora de la parte de antigüedad correspondiente: **Antigüedad mensual x 14**

1760

ANEXO 5

Tabla provisional de salarios para 2025

(3,00%)

(De 1 de enero a 31 de diciembre de 2025)

Nivel	Categoría	Salario	Salario	Base	Valor hora	Retrib. Vacs.	Valor hora	Plus		Plus
		Anual	Mensual	diario	Dto. (2)	salario / día (1)	extra	penosidad		nocturnidad
		Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	Euros	(Art. 57)		Euros / hora
								Euros / hora		
		a / b	c							
1	Técnico titulado superior	31.614,660	2.258,190	75,273	18,086	75,273	27,129	1,044	0,10	3,501
2	Técnico titulado medio	27.143,760	1.938,840	64,628	15,528	64,628	23,293	0,829	0,10	3,006
3	Jefe Administrativo	24.349,080	1.739,220	57,974	13,930	57,974	20,895	0,751	0,10	2,696
4	Oficial de primera administrativo	22.575,840	1.612,560	53,752	12,915	53,752	19,373	0,714	0,10	2,500
5	Oficial de segunda administrativo	21.822,780	1.558,770	51,959	12,484	51,959	18,727	0,694	0,10	2,416
6	Auxiliar administrativo	20.469,540	1.462,110	48,737	11,710	48,737	17,565	0,694	0,10	2,266
7	Subalterno	19.774,440	1.412,460	47,082	11,313	47,082	16,969	0,673	0,10	2,190
8	Encargados	22.615,100		53,212	12,938	53,212	19,445	0,714	0,10	2,475
9	Conductor mecánico	21.722,600		51,112	12,427	51,112	18,677	0,694	0,10	2,377
10	Oficial de primera obrero, Conductor-Repartidor y Carretillero	21.393,225		50,337	12,239	50,337	18,394	0,694	0,10	2,341
11	Oficial de segunda	21.083,400		49,608	12,061	49,608	18,128	0,694	0,10	2,307
12	Ayudantes	20.459,925		48,141	11,705	48,141	17,592	0,694	0,10	2,239
13	Peones	19.804,150		46,598	11,330	46,598	17,028	0,673	0,10	2,167

Esta tabla provisional de salarios se ha elaborado tomando como referencia la definitiva de 2024 añadiéndole un incremento del 3%.

(1) A los valores señalados en la columna de vacaciones habrá que añadirle la antigüedad correspondiente a cada persona trabajadora por cada día natural de vacaciones.

(2) En su caso, al valor hora descuento habrá que sumársele el importe por hora de la parte de antigüedad correspondiente: **Antigüedad mensual x 14**

1748

Anexo 6 Plus de penosidad

La cuantía del plus de penosidad será para cada categoría la que se fija en el Anexo 5, salvo para el importe del plus de penosidad por ruido que se establece para todas las categorías en la cuantía de 0,10€/hora.

Anexo 7 Plus de nocturnidad

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

$$\text{Plus de nocturnidad} = \frac{\text{Salario base} \times 0,31}{6,666 \text{ h.}}$$

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 2023 se incrementará desde el 1 de enero de 2024 en un 3%. Por otro lado, la antigüedad consolidada al 31 de diciembre de 2024 se incrementará desde el 1 de enero de 2025 en un 3%.

Anexo 9 Dietas

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

AÑO 2024:

Comida: 16,839 euros.
Cena: 16,839 euros.
Cama y desayuno: 33,700 euros.

AÑO 2025:

Comida: 17,344 euros.
Cena: 17,344 euros.
Cama y desayuno: 34,711 euros.

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

2. Las personas trabajadoras que hayan de desplazarse fuera de España devengarán, como mínimo, en concepto de dieta internacional, 107,499 euros en 2024 y 110,724 euros en 2025 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.

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 30.000 euros, a partir del 1 de enero de 2024.

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 0,860 euros para 2024 y 0,886 para 2025. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.
- 2. Cuando a un trabajador, que habitualmente prestara servicios en puestos de trabajo medidos, se le asignara excepcionalmente a un puesto de trabajo no medido devengará en éste la media de los incentivos de los últimos treinta días que hubiese trabajado a incentivo. Se entiende que cuando los trabajos son incentivados, se cobra la prima o incentivo alcanzado en cada puesto.
- 3. Si habitualmente o porque así estuviera convenido, durante la jornada de trabajo el trabajador alternase labores en régimen de incentivo y labores no sometidas a incentivo, devengará en éstas últimas la parte proporcional del presente plus por el tiempo trabajado sin incentivo.

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

5. La vigencia de este anexo es la del convenio colectivo.

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 25,059 euros para 2024 y 25,811 euros para 2025. El valor establecido ha sido calculado con cuatro decimales y redondeado al tercero.

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.

Anexo 15

Complementos de vencimiento periódico superior a un mes

1. Paga extra de Junio: Las personas trabajadoras 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: Las personas trabajadoras 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.

Anexo 16

Incrementos salariales

1. Los incrementos salariales quedan fijados para los años de duración del convenio (2024 y 2025).

- Incremento salarial para 2024: A las tablas definitivas del año 2023 se le aplicará un 3%. Los efectos económicos serán desde el día 1 de enero de 2024.
- Incremento salarial para 2025: A las tablas definitivas del año 2024 se le aplicará un 3%.
- Aquellas empresas que hayan abonado cantidades a cuenta de los incrementos salariales que se pudieran pactar en el presente convenio colectivo, podrán compensar las cantidades efectivamente abonadas con las que se deriven de la aplicación de las tablas salariales pactadas, no siendo de aplicación la cuantía salarial al cual se refiere el artículo 5 o, en su caso, el Anexo nº 21 del presente convenio colectivo.

2. Cláusula de actualización salarial:

- Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional con un máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2025.
- Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional con un máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2026 y sirviendo como base para los salarios del 2026.

3. Criterios de cálculo de las tablas salariales del Anexo V:

- Para la base de cálculo se tomará las tablas salariales definitivas publicadas en el Boletín Oficial del Estado.
- A las tablas salariales anteriormente indicadas se les aplica el incremento pactado en los conceptos "salario día" y "plus penosidad" (exclusivamente en el apartado a y b del plus de penosidad), el resto se calcula en función de las fórmulas de cálculo contenidas en el convenio colectivo.

Anexo 17

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

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

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

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

2. Concurrencia de convenios.

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

3. Forma y condiciones de la denuncia.

El presente convenio colectivo se entenderá denunciado sin necesidad de comunicación expresa cuando haya expirado la duración temporal pactada en el artículo 4.

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

4. Plazo máximo para el inicio de la negociación.

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

5. Plazo máximo para la negociación.

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

Anexo 18**Mejoras de las prestaciones de Seguridad Social****1. Complemento de I.T. por accidente de trabajo o enfermedad profesional.**

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

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

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

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 las personas trabajadoras que acrediten tal situación la cantidad de 13,445 euros para 2024 y 13,848 euros para 2025 por cada día de hospitalización y mientras dure ésta dentro de los límites de la duración de la incapacidad transitoria. Las empresas que tengan cualquier sistema por el que complementen las prestaciones de incapacidad transitoria por causa de enfermedad común o accidente no laboral no abonarán este complemento.

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

Anexo 19

	Contratos en prácticas profesionales	Contratos formativos en alternancia
A. Personal técnico		
1. Técnico con título superior	Sí	No
2. Técnico con título no superior	Sí	No
3. Técnico no titulado	Sí	Sí
4. Personal de secciones técnicas	Sí	Sí
B. Personal administrativo		
1. Jefe de 1ª	Sí	Sí
2. Jefe de 2ª	Sí	Sí
3. Oficial de 1ª	Sí	Sí
4. Oficial de 2ª	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	Sí	Sí
C. Personal obrero		
1. Maestro o encargado	Sí	Sí
2. Oficial de 1ª	No	Sí
3. Oficial de 2ª	No	Sí
4. Ayudante	No	Sí
5. Conductor - Mecánico	No	Sí
6. Conductor - Repartidor	No	Sí
7. Peón	No	No

D. Personal subalterno		
1. Almacenero	No	Sí
2. Vigilante jurado industria y comercio	No	No
3. Guarda o portero	No	No
4. Personal de limpieza	No	No

**Anexo 20
Compensación trabajo distancia**

El importe de la compensación por la realización de trabajo a distancia según lo recogido en la Disposición Complementaria Sexta, queda establecido en 34,85 euros para el año 2024 y en 35,90 euros para el año 2025.

Anexo 21

Para el año 2025, en ningún caso podrá aplicarse el mecanismo de la absorción y compensación de los incrementos porcentuales pactados a los salarios inferiores a 25.750 euros brutos anuales a jornada completa. Todo ello sin perjuicio de los pactos y condiciones más beneficiosas que pudieran existir en la materia. No resultará de aplicación este límite cuando la mejora salarial y/o retributiva se hubiera expresamente acordado su carácter absorbible y compensable.

Anexo 22

Protocolo para la Prevención y Actuación en los Casos de Acoso

1. Principios

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas «el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

De acuerdo con estos principios, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

2. Objetivo del presente protocolo

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como las situaciones de acoso moral o «mobbing».

Por ello, en el caso de que en la empresa no existiera un procedimiento para prevenir y actuar contra los diferentes acosos (protocolo de acoso en la empresa), el presente protocolo les será de aplicación, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica.

A tal efecto, en este protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de alguna persona.
3. Definición y conductas constitutivas de acoso

1. Acoso sexual.

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 2.1) de la Directiva 54/2006, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias que denoten casos de especial gravedad, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

- Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:
- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico, sms, whatsapp o por medio de redes sociales de carácter ofensivo y de contenido sexual.
- Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

2. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 2.1.c) de la Directiva 54/2006: «Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

3. Otro acoso de carácter discriminatorio:

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o de carácter discriminatorio, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato voluntariamente desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad o paternidad.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.

- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

4. Otro acoso moral vulnerador de derechos fundamentales («mobbing»):

Se entiende por acoso laboral o «mobbing» toda conducta con el propósito u objetivo de producir el efecto o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona mediante la configuración de un entorno intimidatorio, humillante degradante u ofensivo para la persona afectada. Se trata de una conducta reiterada y repetitiva en el tiempo y susceptible de causar daños a la salud de la persona acosada.

Conductas constitutivas de acoso moral:

Serán conductas constitutivas de acoso moral, entre otras:

- Conductas que impliquen dejar de forma continuada al trabajador sin ocupación efectiva o incomunicado sin causa alguna que lo justifique.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tengan valor productivo.
- Insultar o menospreciar repetidamente al trabajador.
- Difundir rumores falsos sobre el trabajo o la vida privada.
- Conductas vejatorias o de maltrato al trabajador.

Todas las conductas anteriores se pueden presentar entre personas del mismo o distinto sexo y en tres formas:

- i. De forma descendente: Cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima.
- ii. De forma horizontal: en casos en los que se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.

iii. De forma ascendente: cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico respecto del de la presunta víctima de acoso.

4. Medidas de prevención del acoso

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta.
- Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho área/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado. La representación legal de los trabajadores se compromete igualmente a poner en conocimiento de la empresa cualquier conducta no admitida.

La empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de todas las personas trabajadoras.

5. Ámbito de aplicación y vigencia

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 2 del convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas que cuenten con representación legal de los trabajadores y no tengan un protocolo propio de prevención del acoso sexual y/o moral.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso

6.1 Aspectos que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación o en el marco de un procedimiento administrativo o judicial.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s que utilicen fraudulentamente el protocolo de actuación comunicando hechos falsos o infundados.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

6.2 Procedimiento.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o a través de los representantes de los trabajadores, o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se debe presentar ante la persona responsable de Recursos Humanos. No obstante, si se presenta ante la representación legal de los trabajadores o ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad en caso de existir esta, se notificará, con carácter inmediato, a la persona responsable de Recursos Humanos.

Las personas que participen en la instrucción quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del procedimiento. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de las medidas disciplinarias correspondientes.

6.2.1 Requisitos de la denuncia.

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Solicitud de presencia y participación de la representación legal de los trabajadores, según consta en el modelo de denuncia.
- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

6.2.2 Órgano instructor.

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad exclusiva de la Empresa y decidido por esta, participando la representación sindical o la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo cuando así lo haya manifestado en su denuncia.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio –cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte del órgano tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso– o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a las personas trabajadoras presuntamente acosadas, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

6.2.3 Procedimiento abreviado.

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

De oficio, o tras la oportuna denuncia, el instructor se encargará de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de la empresa y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de 10 días hábiles.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

6.2.4 Procedimiento formal.

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad en caso de existir y a las partes afectadas. El procedimiento formal no podrá extenderse a más de 20 días hábiles tras la finalización del procedimiento abreviado.

6.2.5 Elaboración del informe.

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de las personas que han participado en la instrucción.

6.2.6 Acciones a adoptar durante la tramitación del procedimiento.

Durante la tramitación del expediente a propuesta de los instructores, la Dirección podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de supuesto acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante legal de los trabajadores, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

6.2.7 Acciones a adoptar tras el cierre del procedimiento.

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días hábiles.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo o cualquier infracción recogida en el régimen disciplinario, los instructores trasladarán esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia, pudiendo trasladar una propuesta en el primer caso.

Si con motivo de la investigación realizada se constata la inexistencia de acoso y que la persona utilizó el protocolo de acoso comunicando hechos falsos o infundados se dará traslado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días hábiles.

En todo caso, los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento de la apertura y resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, salvo la identidad y circunstancias personales de la víctima o de las personas implicadas, cuando esta no haya solicitado su presencia en la denuncia.

7. Medidas a adoptar tras la finalización del Procedimiento en el que se ha constatado el acoso

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

8. Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo (en caso de que no exista comisión de igualdad o comisión de seguimiento del plan de igualdad)

Se creará una comisión paritaria de atención al acoso en el seno de la empresa, que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

Otras consideraciones.

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE

Acoso Sexual **Acoso por razón de sexo** **Acoso discriminatorio**

PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

PERSONA DENUNCIADA (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

PERSONA QUE SUFRE EL ACOSO, en caso de que no coincida con la denunciante (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

Breve descripción de otra información que se aporte:

___ Solicito la participación de la representación legal de los trabajadores

___ Rechazo la participación de la representación legal de los trabajadores

El/la abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de _____, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo así como su posterior resolución.

En _____, a ___ de _____ de 20__.

Fdo:

Recibí (Nombre y DNI)

Nº de expediente:



ReEvolución en marcha

Pase lo que pase



industria