

PLATAFORMA CONJUNTA DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL MATADERO DE AVES Y CONEJOS 2019

Artículo 2. Ámbito funcional.

Quedan comprendidos en el ámbito funcional de este Convenio las personas que trabajan en de las empresas que y desarrollen las actividades.....incluidas las Cooperativas de Trabajo, de trabajo Asociado, empresas de servicios o multiservicios.

Artículo 3.- Ámbito personal.

Quedan sometidos a las estipulaciones de este Convenio básico todas las personas que trabajan y que presten sus servicios en las empresas del ámbito funcional, exceptuando únicamente el personal excluido de la relación laboral (artículo 1, punto 3 de la LET), y el sujeto a relación laboral especial (artículo 2, de la LET).

Artículo 5.- Ámbito temporal.

En función de los contenidos.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas

Las condiciones económicas fijadas en el presente convenio, no son absorbibles y compensables por las que existieran con anterioridad, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Artículo 14. Jornada laboral

Rebajar el cómputo anual de horas durante la vigencia de este en 16 horas.

Repartidas en jornadas de cinco días semanales de 8 horas, salvo festivos entre semana, con dos días de descanso, uno de ellos domingo,.....

Se establecerá un Calendario laboral anual que será negociado con la RLT., el cual deberá estar expuesto en el tablón de anuncios de la empresa para conocimiento de todas las personas que trabajan ~~trabajadoras.~~

En las jornadas continuadas, el tiempo de bocadillo será considerado tiempo efectivo de trabajo.

La distribución irregular de la jornada tendrá que estar establecida y pactada con la RLT, en el Calendario laboral anual.

Regular el derecho a la desconexión de las nuevas tecnologías fuera del tiempo de trabajo.

Registro diario de la jornada laboral ordinaria y extraordinaria, debiendo ser público y accesible este registro a las personas trabajadoras y a la RLT.

El tiempo de disponibilidad localizada se considerará tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 15. Control de presencia.

Las personas que trabajan dispondrán dentro de la jornada laboral de 10 minutos de descanso para necesidades fisiológicas cada 2 horas de trabajo, el primero a las dos horas de empezar y el segundo a las dos horas después del bocadillo, computándose como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 16. Prolongación de la jornada y horas extraordinarias.

La empresa entregará a la RLT un listado mensual con las horas extras realizadas por cada una de las personas trabajadoras.

Artículo 19.- Vacaciones.

Incluir el promedio de todos los conceptos salariales en la retribución de las vacaciones.

Artículo 21.- Licencias.

- Apartado c) Por enfermedad grave u hospitalización.... Cuando con tal motivo la persona que trabajan necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- Apartado h) licencia para asistir consulta médica o especialista de 3 horas. Esta licencia será extensible para acompañar a consulta médica o especialista a familiares de 1º grado de Consanguinidad y afinidad.

El inicio del disfrute de los permisos, (a,b,c y d), regulados en el presente artículo se producirá desde el primer día laborable para la persona que trabajan y se podrán disfrutar los mismos, mientras persista el hecho causante, aunque suponga disfrutar los permisos, (a,b,c y d), de forma discontinua.

En el caso de que los desplazamientos establecidos en los apartados b) y c) se tengan que realizar fuera del País, las personas que trabajan tendrán 5 días adicionales.

Apartados nuevos: Enfermedad muy grave

A) La persona que trabajan que tenga alguna enfermedad muy grave que necesite de estudios, pruebas, tratamientos especiales y consultas muy repetitivas, bajo justificación que lo ratifique, tendrá todo el tiempo que sea necesario reconocido como permiso retribuido.

B) La persona que trabajan que necesite acompañar a un familiar de primer grado o que sea dependiente de este a su cargo, por una enfermedad muy grave que necesite de estudios, pruebas, tratamientos especiales y consultas muy repetitivas, bajo justificación que lo ratifique, tendrá todo el tiempo que sea necesario reconocido como permiso retribuido.

A todas las licencias tendrán derecho las parejas de hecho que así lo acrediten.

Artículo 22 a 24.- Salud laboral.

Adaptación y mejora del redactado y creación de un órgano específico para este ámbito.

Codecisión entre la empresa y la RLT para la elección del servicio de prevención externo y de la mutua.

Medidas para el control del consumo de alcohol y drogas. Prevención y reinserción.

Incluir la figura del delegado o delegada de medio ambiente.

Medidas para la conservación del medio ambiente, incluidas las políticas de reciclaje.

Artículo 28. Complemento de puesto de trabajo.

Subir la nocturnidad en su base de cálculo en un 0,40, adicionalmente a los incrementos del Convenio.

Artículo 35.- Clasificación profesional.

Eliminación categoría aprendices de primer y segundo año del Grupo de Transporte y reparto.

Artículo 36. Definiciones.

Eliminar la categoría de Auxiliar zona de proceso y ayudante y sustituir por:

Operario/a de matadero. Es el personal que con los conocimientos prácticos oportunos efectúa cualquiera de los cometidos siguientes: cuelgue y descuelgue de aves, desplume, corte, evisceración, plegado, clasificación, embalaje, marchamado, empaquetado, montaje de cajas o envases, pesaje y control de pesos, deshuesado, despiece, faenado de canales, carga y descarga de camiones, transporte y aprovisionamiento de aves vivas, elaboración de productos comestibles derivados, ayuda al personal de oficios varios y limpieza de cualquier local y equipo del matadero.

Artículo 39.- contratación del personal.

Incorporación de la figura del fijo discontinuo.

Estabilidad en el empleo, debiendo garantizar las empresas un contrato estable, al menos a un 85% de la plantilla.

La contratación estará sujeta a sus motivos y causas, nunca un puesto de trabajo fijo podrá ser ocupado por un trabajador o trabajadora eventual.

Art. 43 Contratación:

Contratos formativos:

Contratos en Prácticas:

La retribución que percibirá el trabajador o trabajadora durante la duración del contrato no será inferior al 80% y 90% del salario Convenio el 1.º y 2.º año respectivamente.

Durante la vigencia del contrato, dichos trabajadores o trabajadoras en prácticas, no podrán ser destinados a profesiones o trabajos distintos para los que fueron contratados.

Contrato para la formación y el aprendizaje:

La retribución que percibirá el trabajador o trabajadora durante la duración del contrato no será inferior al 80%, 85% y 90% del salario Convenio el 1.º, 2.º y 3.º año respectivamente.

Durante la vigencia del contrato, dichos trabajadores o trabajadoras en prácticas, no podrán ser destinados a profesiones o trabajos distintos para los que fueron contratados.

Jubilación parcial.

Los trabajadores/as que reúnan las condiciones legales para disfrutar de la jubilación parcial podrán, de forma voluntaria, decidir si se acogen a ese derecho.

Para lo cual las empresa se acogerán al nuevo Decreto ley, (Decreto ley 20/2018 de 7 de diciembre), aprobado por el gobierno y que estará en vigor hasta Enero de 2023, el cual tendrá aplicación de la normativa relativa a la jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo y cuando se acredite el cumplimiento de los requisitos, para poder celebrarlo

Artículos 46 a 49.- Derechos y garantías sindicales.

Acumulación del crédito horario sindical durante el año entre los representantes sindicales pertenecientes a una misma central sindical.

Posibilidad de crear una comisión sindical intercentros, en las empresas con más de un centro de trabajo. Regular composición, competencias y medios para su funcionamiento.

Uso de las TIC en la empresa para la adecuada realización de las funciones de la representación sindical (internet, intranet, telefonía, etc...).

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 75 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales hayan obtenido el 10 por 100 de los votos....., la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

Artículo 58.- Comisión paritaria.

Procedimientos de inaplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo: Comunicación previa al inicio del período de consultas, remisión de la documentación que motiva el procedimiento, así como el acuerdo o desacuerdo una vez finalizado el período de consultas. Participación de los sindicatos representativos en el ámbito del convenio en los centros de trabajo sin representación unitaria.

Convenios de empresa: En aquellas empresas afectadas por este Convenio Colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo Convenio de Empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente Convenio y a la autoridad laboral, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Artículo 62.- Límites a la subcontratación, incluidas las Cooperativas de trabajo asociado.

Las empresas no podrán externalizar o subcontratar aquellas actividades que formen parte del núcleo principal de actividad del presente Convenio Colectivo descrito en su ámbito funcional.

Para el resto de actividades y en el caso de que estas se produjesen, las empresas obligaran a las contratas o subcontratas, la aplicación de unas condiciones laborales y salariales justas para las plantillas que vayan a realizar el servicio, estableciendo que estas apliquen al menos las condiciones del convenio sectorial de referencia.

En caso de cambio de contrata por parte de la empresa principal, cuando se mantenga la actividad, la plantilla se subrogará respetándoles su antigüedad y las condiciones de trabajo anteriores en caso de ser más beneficiosas.

Sin perjuicio de los derechos de información sobre esta materia establecidos en el artículo 64 del ET, cuando el empresario concierte un contrato de prestación de servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

El empresario deberá informar a la representación legal de los trabajadores la celebración de contrata o subcontrata con suficiente

antelación del inicio de la ejecución de la contrata y siempre con, al menos, un plazo de siete días naturales.”

Anexo II. Indemnización en caso de muerte o incapacidad permanente por causa de accidente.

Aumento de las cantidades de forma considerable.
La empresa entregará copia a la RLT de la póliza de cobertura de accidentes.

Anexo II apartado 4.- Cláusula salarial.

Aumento de un 3% e inclusión de una cláusula de garantía salarial a partir de dicho incremento en el caso de que el IPC real de cada año sea superior al mismo.

Anexo III punto 2 apartado e).- Enfermedad sin baja.

Adaptar criterio para que no haya dificultades en el abono del segundo día de enfermedad sin baja, ante los cambios administrativos en los partes sin baja emitidos por el médico de familia (Anexo III punto 2 apartado d) del convenio colectivo).

Anexo III punto 4 (nueva creación).- Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.-

- Creación comisión específica: competencias y funciones.
- Criterios para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas.
- Planes de Igualdad: En aquellas empresas que tengan más de 25 trabajadores/as en sus plantillas, será obligatorio la negociación de un plan de Igualdad, que este se confeccionara creando una Comisión conjunta con la RLT.
- Clausula antidiscriminatoria.
- Lenguaje inclusivo del texto del convenio. Eliminar términos que fortalezcan estereotipos e utilizar lenguaje no sexista.
- Protocolo para la prevención y actuación en caso de acoso.
- Medidas de acción positiva relativas al acceso de la empresa, clasificación profesional, contratación, retribución, formación o promoción.
- Brecha salarial de género.

- Impulso de medidas relativas a los derechos de adaptación y distribución de la jornada para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- El derecho a la acumulación del permiso de la lactancia en jornadas completas.

Regulación de la Maternidad y paternidad:

Se estará a lo que establezca la legislación en cada momento.

Nuevo. Unificación de convenios colectivos sector cárnico.-

Actualmente existen dos convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal en el sector cárnico. Uno para las industrias cárnicas en general y otro específico para los mataderos de aves y conejos. Sin embargo, la evolución y dinámica del sector tiende a que las grandes empresas y grupos industriales realicen ambas actividades.

Por ello, todas las partes se comprometen a valorar, estudiar y en su caso, poner en marcha las medidas necesarias para la consecución de un único convenio colectivo sectorial estatal en el sector cárnico.