

no acompañen la documentación justificativa de dichos requisitos.

3. La resolución denegatoria de los Organos provinciales será notificada a los interesados dentro del plazo reglamentario, señalando las causas de la denegación. Se indicará, asimismo, que contra dicho acuerdo puede presentarse escrito de reclamación basado en error o inexactitud de los datos que motivaron la denegación de la solicitud de becas-salario, aportando como prueba los documentos justificativos precisos.

4. Los indicados Organos de Gobierno provinciales elevarán los expedientes informados favorablemente acompañados de la relación certificada de los mismos a los respectivos Organos de Gobierno centrales, los que, previo examen de los expedientes recibidos, efectuarán a la Dirección General de Formación Profesional y Extensión Educativa la propuesta general en relación certificada de los aspirantes que deban ser reconocidos como beneficiarios de becas-salario.

Los Organos de Gobierno provinciales y centrales, en cuanto se refiera a los méritos o situación académica de los interesados, cuya valoración queda reservada a la competencia exclusiva de la Comisión Nacional de becas-salario, se limitarán a informar, si lo estiman procedente, exponiendo las circunstancias que entiendan destacables.

La remisión de la propuesta general y de los expedientes correspondientes a la Dirección General de Formación Profesional y Extensión Educativa se realizará antes de que finalice el plazo fijado en la Orden de convocatoria del Ministerio de Educación y Ciencia, y se llevará a cabo por medio del Servicio de Mutualidades Laborales cuando sean éstas las que la efectúen o cuando se trate de otras Mutualidades, Gestoras de Regímenes Especiales, que estén igualmente tuteladas por el Ministerio de Trabajo a través del referido Servicio.

5. Recibidos en las Entidades Gestoras, por conducto del Servicio de Mutualidades Laborales en los supuestos a que se refiere el segundo párrafo del número anterior, los acuerdos de la Comisión Competente de la Dirección General de Formación Profesional y Extensión Educativa, relativos a las propuestas elevadas por las aludidas Entidades, se notificarán a los peticionarios a través de los correspondientes Servicios Provinciales de las mismas.

#### Art. 5.º Importe de las becas-salario.

1. El importe de las becas-salario será fijado anualmente por el Ministerio de Educación y Ciencia, tanto en su modalidad de residente durante el curso en localidad distinta a la del domicilio familiar como en la de convivencia familiar.

2. El importe de la compensación por pérdida de salarios se determinará por mensualidades de treinta días, valoradas de acuerdo con el salario mínimo interprofesional que esté legalmente establecido en cada momento para los trabajadores adultos.

3. Los padres de los becarios, o el propio trabajador de ser él mismo becario, percibirá la referida compensación durante los meses de octubre a junio del año siguiente, ambos inclusive, por mensualidades vencidas. Al realizarse el pago de la mensualidad de noviembre se incluirá otra mensualidad más en concepto de paga extraordinaria de Navidad.

#### Art. 6.º Financiación.

Las Mutualidades Laborales y demás Entidades Gestoras llevarán a cabo su participación en el coste de las becas-salario que se concedan a través de las mismas con cargo a los fondos que se destinen a colaborar en la ejecución de los programas del Servicio Social de Acción Formativa.

### DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Se faculta a la Dirección General de la Seguridad Social para resolver cuantas cuestiones puedan plantearse en la aplicación de lo dispuesto en la presente Orden, que entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Segunda.—Queda derogada la Orden de este Ministerio de 1 de julio de 1970.

Lo que digo a VV. II. para su conocimiento y efectos.  
Dios guarde a VV. II.  
Madrid, 12 de julio de 1971.

DE LA FUENTE

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de la Seguridad Social de este Ministerio.

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para Mataderos de Aves.**

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para Mataderos de Aves:

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, por escrito de 11 de mayo de 1971 remitió a esta Dirección General el expediente correspondiente a dicho Convenio, con su texto, informes y documentación complementaria, y en especial el acta de aprobación por la Comisión Deliberante;

Resultando que el proyecto de Convenio fué suscrito por todos los miembros de la Comisión Mixta deliberadora en reunión celebrada el día 26 de abril de 1971, según consta en acta de aprobación enviada por la Secretaría General de la Organización Sindical;

Resultando que en razón del incremento retributivo pactado sobre los niveles salariales anteriores y de acuerdo con lo previsto en el artículo segundo, 2.º b, del Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, fué enviado, previo informe de la Subcomisión de Salarios, al Consejo de Ministros, siendo autorizado por éste con fecha 25 de junio de 1971;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado todas las prescripciones legales;

Considerando que este Centro directivo es competente para dictar la presente Resolución de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 13 de la Ley de 22 de julio de 1958 y correlativos del Reglamento de 22 de julio de 1958;

Considerando que en el texto del Convenio no se advierten ninguna de las causas de ineficacia a que hace referencia el artículo 20 del Reglamento de 22 de julio de 1958, y se ajusta asimismo a lo que determina el precitado Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General, en uso de las facultades que le están conferidas, acuerda:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de trabajo de ámbito interprovincial para Mataderos de Aves.

Segundo.—Que se comunique esta resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, haciéndoles saber que según lo dispuesto en el artículo 23 del Reglamento de 22 de julio de 1958 en la redacción dada al mismo por la Orden ministerial de 19 de noviembre de 1962 no cabe contra ella recurso alguno en la vía administrativa.

Tercero.—Que esta Resolución y el Convenio que aprueba se publiquen en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 16 de Julio de 1971.—El Director general, Vicente Toro Ortí.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

### TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE MATADEROS DE AVES

#### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

#### Artículo 1.º AMBITO TERRITORIAL.

Las disposiciones del presente Convenio regirán en todas las provincias españolas, a excepción de las provincias africanas.

#### Art. 2.º AMBITO FUNCIONAL.

Quedan sometidas a las prescripciones del presente Convenio todas las Empresas dedicadas a la actividad de Mataderos Industriales de Aves sitas en las provincias mencionadas en el artículo primero. Igualmente será aplicable a las Empresas de nueva creación.

#### Art. 3.º AMBITO PERSONAL.

Este Convenio interprovincial afectará a todo el personal de las Empresas dedicadas a Mataderos Industriales de Aves, tanto fijo como eventual o temporero, empleado en dichos

centros de trabajo, exceptuando únicamente el personal mencionado en el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo vigente.

#### Art. 4.º ÁMBITO TEMPORAL.

La vigencia de este Convenio será de dos años a partir del 1 de enero de 1971, a cuya fecha se retrotraerán sus efectos, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

#### Art. 5.º PRÓRROGA.

A la extinción del período de aplicación se considerará el Convenio prorrogado tácitamente de año en año, siempre que alguna de las partes no lo denuncie en forma, proponiendo su revisión o rescisión, y todo ello con una antelación de tres meses como mínimo respecto a la fecha de expiración del plazo de duración mencionado o de cualquiera de sus prórrogas.

#### Art. 6.º COMPENSACIÓN DE MEJORAS.

El incremento voluntario o Plus de Convenio que se establece en este pacto podrá absorber o compensar cuantos emolumentos o conceptos tengan señalados las Empresas o que en el futuro se concedan, bien voluntariamente o por disposición legal, con inclusión de las primas a la producción o cualquiera otro estímulo existente en tanto no signifique merma alguna en el total anual retributivo que vienen percibiendo los trabajadores.

#### Art. 7.º CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Las condiciones económicas contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas Empresas que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las aquí convenidas subsistirán para aquellos productores que vienen disfrutándolas.

Las mejoras económicas por cualquier concepto en vigor actualmente serán absorbidas o compensadas por las señaladas en este Convenio.

## CAPITULO II

### Organización del trabajo

#### Art. 8.º ORGANIZACIÓN.

A tenor de lo expuesto en las disposiciones vigentes, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa. Por tanto, le es potestativo el adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue precisos, así como la reestructuración de las Secciones y los cambios de puestos de trabajo y, en general, cuanto pueda conducir a un progreso técnico, económico o social de la Empresa, y todo ello sin perjuicio económico ni detrimento de la dignidad, categoría y formación profesional del trabajador.

#### Art. 9.º CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

El personal afectado por este Convenio que presta sus servicios a las Empresas comprendidas en el mismo se clasifica así:

##### A) Técnicos:

a) *Técnicos titulados superiores.*—Son los que están en posesión de un título superior expedido por Escuela Especial o Facultad, siempre que hayan sido contratados en atención al mismo, realicen funciones de su posesión y sean retribuidos de manera exclusiva o preferente en atención a su título.

b) *Técnicos titulados.*—Son los que están en posesión de un título expedido por Centros no facultativos ni Escuelas Especiales y presten a la Empresa los servicios propios de su clase, tales como Peritos, etc.

c) *Técnicos no titulados.*—Comprende el personal que, sin necesidad de título profesional de ningún género, por su preparación y reconocida competencia y práctica en todas o en algunas de estas industrias, ejerce funciones de tipo directivo técnico especializado.

##### B) Personal administrativo:

a) *Jefe administrativo de primera.*—Es el empleado que con conocimiento completo del funcionamiento de todos los servicios administrativos lleva la responsabilidad de la direc-

ción de la marcha administrativa de la Empresa, de acuerdo con los poderes o facultades que le otorgue la Dirección.

b) *Jefe administrativo de segunda.*—Es el empleado que a las órdenes del Jefe de primera, si lo hubiere, dirige la marcha administrativa de la Empresa, funcionando con cierta autonomía dentro del cometido asignado al departamento o sección que rige y ordenando el trabajo del personal que presta sus servicios en el mismo.

c) *Oficial de primera.*—Es el administrativo mayor de veintitún años con un servicio determinado a su cargo que con iniciativa y responsabilidad restringida y con o sin otros empleados a sus órdenes realiza trabajos de facturas, cálculos de las mismas, lleva libros de cuentas corrientes, diario mayor u otros, correspondencia, etc., actuando directamente a las órdenes del Jefe de primera o segunda.

d) *Oficial de segunda.*—Es el empleado mayor de veinte años que con iniciativa y responsabilidad restringida ayuda en sus funciones al Oficial de primera, si lo hubiere.

e) *Auxiliar.*—Es el empleado mayor de dieciocho años que sin iniciativa y responsabilidad se dedica a efectuar operaciones administrativas de carácter elemental.

f) *Aspirante.*—Es el empleado comprendido entre los catorce y los dieciocho años que realiza funciones propias de oficina y se prepara mediante su práctica para el paso a la categoría inmediata superior.

##### C) Personal comercial:

a) *Jefe o Delegado de Zona.*—Es la persona mayor de edad que con conocimiento de todos los servicios comerciales de la venta de los productos elaborados por la Empresa tiene la responsabilidad de que se cumplan las políticas y objetivos de ventas emanadas de la Dirección General, con los poderes y facultades que le delegue ésta.

b) *Jefe de ventas o de compras.*—Es el empleado mayor de edad que a las órdenes del Jefe de Zona o Delegado desempeña la Jefatura de la Sección de Compras o Ventas con cierta autonomía y ordena el trabajo de los Agentes a sus órdenes.

c) *Agente de compras y/o de ventas.*—Es el empleado mayor de veintitún años que con conocimientos prácticos en la materia, iniciativa y responsabilidad realiza las compras o ventas que se le encomienden.

##### D) Personal subalterno:

a) *Cobrador.*—Es el empleado mayor de veintitún años cuya misión principal consiste en cobrar facturas, recibos o documentos de cambio.

b) *Guarda jurado.*—Es el empleado que tiene como cometido funciones de orden y vigilancia, cumpliendo sus deberes con sujeción a las disposiciones legales vigentes que regulan el ejercicio de su cargo por medio de su título.

c) *Vigilante.*—Es el empleado que tiene funciones de orden y vigilancia, sin título, y cuida principalmente de controlar el acceso a la fábrica de personal extraño a la misma y análogas funciones.

d) *Portero.*—Es el empleado que, de acuerdo con instrucciones recibidas de la superioridad, cuida los accesos de la fábrica o locales, realizando funciones de custodia y vigilancia.

e) *Ordenanza.*—Es el subalterno mayor de dieciocho años cuya misión consiste en hacer recados, copiar documentos de prensa, realizar los encargos que se le encomienden, recoger y entregar la correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus Jefes.

f) *Botones o Recadero.*—Es el subalterno mayor de catorce años y menor de dieciocho encargado de realizar labores de reparto dentro o fuera del local a que esté adscrito.

g) *Conserje.*—Es el subalterno mayor de veintitún años que tiene a su cargo la vigilancia y disciplina del personal que realiza funciones subalternas.

h) *Mujeres de limpieza.*—Son las trabajadoras encargadas de los servicios de aseo de los locales de uso general o destinados a oficinas.

i) *Telefonista.*—De conformidad con la Orden del Ministerio de Trabajo de 3 de marzo de 1959, es el empleado (o empleada) que tiene como única y exclusiva misión el servicio de una centralita telefónica o, en su defecto, está encargado del servicio de teléfonos.

##### E) Personal obrero del Matadero:

*Encargado.*—Es el operario de uno u otro sexo que por sus condiciones de aptitud, laboriosidad, moralidad y mando está al cuidado de una o varias secciones del Matadero, teniendo a sus órdenes al personal correspondiente, a quien hará cumplir el trabajo que se le encomiende, siendo responsable del rendimiento y desempeño del mismo.

## F) Personal especializado:

a) *Celador*.—Es el operario de uno u otro sexo que con los conocimientos suficientes y a las órdenes del Encargado realiza y dirige en cada Sección las funciones específicas de la misma.

b) *Operario de cámaras*.—Es el trabajador que a las órdenes del Encargado coloca los géneros en las cámaras frigoríficas en una posición adecuada, así como el vaciado de las mismas para cargar.

Considerando que el trabajo dentro de las cámaras frigoríficas de congelación en funcionamiento puede estimarse como trabajo penoso, se establece, durante el tiempo de permanencia en las mismas, un plus especial de un 30 por 100 de los salarios totales que venga percibiendo el trabajador afectado.

Asimismo se establece un plus especial de un 15 por 100 para el personal encargado de tipificar a mano los productos congelados dentro del proceso de congelación a la salida del túnel.

c) *Matarife*.—Es el especialista de uno u otro sexo que sacrifica las aves, prepara los instrumentos de matanza y se ocupa de la limpieza de su zona de trabajo.

d) *Ayudante*.—Quedan incluidos en esta categoría los obreros varones mayores de dieciocho años que realizan funciones para las que principalmente se requiere el esfuerzo físico, a saber: carga y descarga, transporte hasta cuelga de aves vivas, pesaje de aves faenadas en cajas, pesaje de aves vivas, ayuda al personal de oficios varios y conservación y limpieza de los locales y del utillaje.

e) *Auxiliar de zona de proceso*.—Es el personal de uno u otro sexo que con los conocimientos prácticos oportunos efectúa cualquiera de los cometidos siguientes: desplume, evisceración, clasificación, marchamado, empaquetado, control o pesaje y limpieza de su zona.

f) *Aprendices*.—Son aprendices aquellos trabajadores ligados con sus patronos con un contrato especial, en virtud del cual el empresario, a la vez que utiliza los trabajos de aquéllos, se obliga a enseñarles prácticamente, por sí o por otro, un oficio de los considerados como tales en los enunciados anteriormente.

## G) Personal de oficios varios:

a) *Mecánico de Matadero*.—Es el operario que con conocimientos suficientes atiende el buen mantenimiento, reparación y limpieza de motores y máquinas.

b) *Mecánico de frigorífico*.—Es el empleado que con conocimiento suficiente vigila el funcionamiento de las cámaras frigoríficas, llevando a cabo las operaciones de mantenimiento y reparación, verifica los descargas de las cámaras y dirige la limpieza y desinfección de las mismas.

c) *Fogonero*.—Es el operario que con conocimientos suficientes opera en el funcionamiento de las calderas de vapor e interpreta la lectura de los manómetros.

d) *Electricista*.—Es el operario capacitado para interpretar planos y esquemas de instalaciones y maquinarias eléctricas, conservación de líneas de conducción de energía o telefónicas y de alumbramiento, reparación de averías en las instalaciones de motores y aparatos en general de todas clases.

e) *Albañil*.—Es el operario capacitado para leer e interpretar un plano o croquis de obra de fábrica, replantándolo sobre el terreno, construir con ladrillos ordinarios o refractarios en sus distintas clases y formas, macizos, etc., utilizando carga de mortero adecuado construirá arcos, bóvedas, maestras, remozar, etc.

f) *Carpintero*.—Es el operario con capacidad para interpretar croquis, realizar con las herramientas de mano correspondientes las operaciones de trazar, aserrar, cepillar, espigar, encolar y demás operaciones de ensamblajes.

g) *Fontanero hojalatero*.—Es el operario capacitado para leer e interpretar croquis o planos de las instalaciones en plomo, cinc u hojalata y realiza con los útiles correspondientes las labores de trazar, curvar, cortar, remachar, soldar, etc.

h) *Ayudante de oficios varios*.—Es el trabajador que a las órdenes de cualquiera de los anteriormente mencionados ejecuta las operaciones que le encomienda cada uno de su especialidad.

## H) Personal obrero de transporte y reparto:

a) *Mecánico de vehículos*.—Es el que con conocimientos precisos atiende al taller, mantenimiento y reparación de los vehículos de la Empresa.

b) *Conductor de vehículos*.—Es el trabajador que en posesión del carnet correspondiente conduce los vehículos de tracción mecánica y colabora o realiza en su caso las operaciones

de recogida en granjas o mercados, dirige las cargas, transporte y descarga, cuida la distribución de los géneros en mercados y tiendas, clasificándose así:

1. *Conductor de vehículos de primera*.—Es el trabajador que en posesión de carnet de conducir de primera especial o de primera atiende al cuidado, entretenimiento y conducción de los vehículos automóviles de la Empresa para los que se exija aquel título o condición.

2. *Conductores de vehículos mecánicos*.—Es el trabajador que está al cuidado, entretenimiento y conduce los vehículos de tracción mecánica de cualquier otra clase de las no señaladas en el apartado primero anterior.

3. *Conductor de otros vehículos*.—Es el trabajador que tiene por misión la conducción, cuidado y entretenimiento de los vehículos de tracción animal y se ocupa del cuidado de la caballería.

c) *Jefe de equipo de recogida*.—Es el trabajador mayor de edad que dirige las actividades de los operarios a sus órdenes para la recogida, carga, transporte y descarga en las granjas y mataderos, cuidando de su disciplina y rendimiento.

d) *Apudante*.—Es el obrero que a las órdenes de cualquiera de los anteriores ejecuta las operaciones que se le encomiendan.

e) *Lavacoches*.—Es el trabajador que se ocupa de la limpieza y aseo de los vehículos.

f) *Repartidor*.—Es el obrero capacitado que acompañando o no a los vehículos de reparto de la Empresa efectúa la entrega y distribución de los géneros a los mercados o tiendas de detall, tomando nota de los pedidos de los clientes y cuidando del cobro de las ventas al contado realizadas directa o indirectamente.

A la vista de la similitud de las distintas operaciones que se realizan en estas industrias, las Empresas podrán destinar a todo el personal a sus órdenes a cualquier puesto de trabajo dentro de la Empresa, respetando las normas de trabajo vigentes para el personal femenino y las categorías de los trabajadores.

Asimismo, las anteriores categorías y actividades laborales se consideran meramente indicativas, sin que presupongan que los mataderos hayan de tener obligatoriamente cubiertas sus plantillas con todas y cada una de ellas.

## Art. 10. RENDIMIENTOS.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Orden ministerial de 3 de mayo de 1961, se reservan las Empresas la facultad de determinar los rendimientos, de acuerdo con los Jurados de Empresa, si los hay, o Enlaces Sindicales, conducentes a considerar como actividad normal la que desarrolle un operario medio entregado a su trabajo bajo una dirección competente, pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo, ritmo que puede mantenerse fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga física o mental, y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable. En caso de discrepancia en las estimaciones del rendimiento se recurrirá al arbitraje de la Comisión Nacional de Productividad. Las Empresas podrán confeccionar las tablas de incentivos para su aplicación, de conformidad con el Reglamento de Régimen interior y disposiciones vigentes.

El sistema de pagos por incentivo será pactado entre Empresas y Representantes Sindicales de los trabajadores de la propia Empresa, a partir del rendimiento normal, según establece la Reglamentación Nacional vigente; como rendimiento normal se entiende el medido en el sistema Bed-aux por 60 puntos; en la Comisión Nacional de Productividad, por 100 puntos, o el valor equivalente de cualquier otro sistema de incentivos que las Empresas puedan tener establecidos.

En las Empresas que tengan establecidos sistemas de incentivos y determinadas las tablas de rendimiento normal, debidamente aprobadas por la autoridad competente, las unidades o puntos que rebasen del rendimiento normal se abonarán con arreglo a las categorías del productor y de conformidad con el sistema para el cálculo de la hora ordinaria de trabajo de dicha categoría como mínimo, abonando en su caso las diferencias al trabajador por desempeño de la categoría superior.

## CAPITULO III

## Art. 11. RETRIBUCIONES.

La retribución que percibirán los trabajadores por el rendimiento normal que efectúen en ocho horas de trabajo diarias, con arreglo a las categorías enunciadas, será la que figura en la última columna del cuadro anexo a este Convenio.

A partir de 1 de enero de 1972 el salario base y el Plus de Convenio serán incrementados automáticamente en el porcentaje que el Instituto Nacional de Estadística, a nivel nacional, reconozca oficialmente haber aumentado el costo de vida desde el 1 de enero de 1971 hasta el 31 de diciembre del mismo año. Dicho incremento se integrará, en la columna del Plus de Convenio.

#### Art. 12. COTIZACIÓN.

Los aumentos salariales concedidos en este Convenio no cotizarán por Seguridad Social ni Mutualismo Laboral, ni se computarán a efectos de plus familiar.

#### Art. 13. PLUS DE CONVENIO.

El Plus de Convenio establecido por los conceptos de puntualidad, asistencia y colaboración será abonado durante los trescientos sesenta y cinco días del año.

No se tendrá en cuenta este Plus de Convenio para el cálculo de los aumentos por tiempo de servicio.

El derecho a este Plus en el período de un mes se perderá por dos faltas de asistencia no justificadas.

#### Art. 14. TRABAJO NOCTURNO.

Se consideran horas nocturnas las que se realizan entre las veintidós y las seis de la mañana. Estas horas tendrán un recargo del 20 por 100 sobre el salario base, más antigüedad, más Plus de Convenio.

#### Art. 15. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de las cuarenta y ocho a la semana, y se abonarán con el 40 por 100 de recargo. Las horas trabajadas en domingos y días festivos no recuperables sin posibilidad de descanso compensatorio, se abonarán con el 100 por 100 de recargo sobre el salario base más antigüedad; dichas horas se trabajarán siempre hasta completar el ciclo de producción en relación con la capacidad normal del Matadero.

#### Art. 16. AUMENTOS POR ANTIGÜEDAD.

Con el fin de premiar la vinculación del personal con la Empresa, se establecen dos bienios del 5 por 100 y tres quinquenios del 10 por 100 sobre los salarios base vigentes.

Para el cálculo de estos aumentos se tendrá en cuenta la fecha de ingreso en la Empresa.

#### Art. 17. PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS.

Con el carácter de participación en beneficios se establece una gratificación de veinte días de salario base más antigüedad, más Plus de Convenio. Será abonada dentro del primer trimestre del año siguiente.

#### Art. 18. GRATIFICACIONES FIJAS.

Las pagas reglamentarias de 16 de julio y Navidad se establecen en veinte días cada una de ellas y comprende el salario base, la antigüedad y el Plus de Convenio.

#### Art. 19. DOTE POR MATRIMONIO.

Según se dispone en el apartado segundo del Decreto de 1 de febrero de 1962, se establece una dote por matrimonio para el personal femenino que por contraerlo rescinda su contrato de trabajo, de 2.000 pesetas por año de servicio en la Empresa, sin rebasar de 12.000 pesetas.

#### Art. 20. RETRIBUCIONES EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

En caso de baja por enfermedad o accidente de trabajo, las Empresas abonarán el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica del Seguro de Enfermedad o del Seguro de Accidentes, el trabajador perciba a partir del décimo día de ocurrir la baja el salario total reglamentario. Si la baja por enfermedad se prolongase más de un mes y la del accidentado del décimo día, se tendrá derecho a la prestación económica complementaria desde el primer día de la misma.

Estos beneficios se percibirán durante el plazo establecido en el artículo noveno de la Orden ministerial de 13 de octubre de 1967, en caso de enfermedad, y en caso de accidente mientras perciba dietas por incapacidad temporal.

Las Empresas tendrán la facultad de que por el Médico de Empresa o el que designe sea visitado en su domicilio y re-

conocido el productor cuantas veces se estime necesarias. Del informe emitido en cada momento por dicho facultativo dependerá el abono del correspondiente complemento.

#### Art. 21. VACACIONES.

El personal afectado por este Convenio, cualquiera que sea su categoría, disfrutará de tres semanas anuales de vacaciones, acomodadas a las necesidades de la Empresa.

#### Art. 22. SUBVENCIÓN EN CASO DE FALLECIMIENTO.

La Empresa abonará al producirse el fallecimiento de cualquiera de sus productores la cantidad de mil pesetas por cada año de servicios del mismo, correspondiendo tal beneficio por subvención a la viuda del mismo o, en su caso, a los hijos menores o incapacitados.

### CAPÍTULO IV

#### Compensación y casos especiales

#### Art. 23. COMPENSACIÓN.

Los productores, en compensación a las ventajas obtenidas en este Convenio, se comprometen, no sólo a realizar en la medida de lo posible un aumento de la productividad, sino a cumplir su cometido con la obligada disciplina, diligencia y lealtad a la Empresa.

El Plus de Convenio tendrá carácter de estímulo a la asistencia, puntualidad y rendimiento y, por tanto, dejará de percibirse en los casos en que no se haya realizado jornada completa, pudiendo asimismo ser suprimido cuando el productor cometa falta de puntualidad o asistencia temporal, averías por descuido, falta de limpieza o tenga rendimiento inferior al normal. No obstante se percibirá en caso de enfermedad o accidente, siempre a partir del décimo día, de acuerdo con el artículo 20.

También dejará de percibirse el Plus de Convenio que pudiera corresponder en la liquidación-finiquito, al trabajador que cause baja voluntaria en la Empresa, sin notificarlo previamente a la misma, al menos con ocho días de antelación.

### CAPÍTULO V

#### Comisión Mixta

Art. 24. Se crea la Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de este Convenio, salvo lo dispuesto en los artículos 26, 27 y 28 del Reglamento para la aplicación de la Ley de 24 de abril, siendo sus funciones específicas las siguientes:

- 1.º Interpretación auténtica del Convenio.
- 2.º Arbitraje en los problemas o cuestiones que se planteen con ocasión de la aplicación de este texto.
- 3.º Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de la preceptiva conciliación sindical.
- 4.º Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 5.º Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes.
- 6.º Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica de este pacto, pudiendo, en caso de duda, elevar consulta a la autoridad laboral o sindical.

La Comisión Mixta tendrá su domicilio en el Sindicato Nacional de Ganadería, si bien podrá reunirse donde lo estime oportuno, previa autorización sindical.

La Comisión Mixta será presidida por el Presidente del Sindicato Nacional, o por quien éste delegue; un Secretario y seis Vocales, tres de los cuales representarán a la Sección Económica, y los tres restantes, a la Sección Social.

### DISPOSICIONES FINALES

1.ª Las Empresas darán el más exacto cumplimiento a las disposiciones vigentes en materia de prevención de accidentes de trabajo y de higiene en el mismo.

2.ª Las Empresas legalmente obligadas a ello dispondrán de un plazo de tres meses, a partir de la vigencia de este Convenio Colectivo, para adaptar sus Reglamentos de régimen interior a las prescripciones del mismo.

3.ª En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo, haciendo uso de sus facultades regladas, no aprobase este Convenio Colectivo, quedaría el mismo sin eficacia, y las partes volverían a estudiar su contenido, haciendo nueva propuesta de Convenio.

4.ª Las partes contratantes hacen constar expresamente que los acuerdos tomados en este Convenio, no obstante las mejoras económicas establecidas a favor de los trabajadores, no repercutirán en alza de los precios.

5.ª En todo lo no previsto en este Convenio Colectivo Sindical se aplicarán los preceptos contenidos en la Reglamentación Nacional de Trabajo de Industrias Cárnicas.

**ANEXO UNICO AL CONVENIO DE MATADEROS DE AVES**

Categoría	Salario base	Plus Convenio	Total
<b>Técnicos</b>			
Técnicos titulados superiores .....	7.500	512	8.012
Técnicos titulados .....	6.420	816	7.236
Técnicos no titulados .....	4.830	1.577	6.407
<b>Personal administrativo</b>			
Jefe administrativo de 1.ª .....	5.460	985	6.445
Jefe administrativo de 2.ª .....	5.460	812	6.272
Oficial de 1.ª .....	4.470	1.427	5.897
Oficial de 2.ª .....	4.470	1.132	5.602
Auxiliar .....	4.080	975	5.055
Aspirante de 17 años .....	2.520	1.337	3.857
Aspirante de 16 años .....	2.520	851	3.371
Aspirante de 15 años .....	1.560	1.184	2.724
Aspirante de 14 años .....	1.560	592	2.152
<b>Personal comercial</b>			
Jefe o Delegado de zona .....	5.460	985	6.445
Jefe de compra o de venta .....	4.470	1.427	5.897
Agente de compra o de venta .....	4.470	1.132	5.602
<b>Personal subalterno</b>			
Cobrador .....	4.080	1.340	5.420
Guarda jurado .....	4.080	960	4.740
Vigilante .....	4.080	588	4.668
Portero .....	4.080	543	4.623
Ordenanza .....	4.080	543	4.623
Botones de 14 años .....	1.560	487	2.027
Botones de 15 años .....	1.560	877	2.437
Botones de 16 años .....	2.520	438	2.958
Botones de 17 años .....	2.520	788	3.308
Conserje .....	4.080	569	4.649
Mujeres de limpieza (hora) .....	17	2.50	19.50
Telefonista .....	4.080	975	5.055
<b>Personal obrero de matadero</b>			
		<b>Diario</b>	
Encargado .....	147	43	190
Celador .....	147	22	169
Operario de cámara .....	147	22	169
Matarife .....	147	28	175
Ayudante .....	136	20	156
Auxiliar de zona de proceso (al personal masculino incluido en esta categoría de Auxiliar de zona de proceso se le incrementará este salario en 20 pesetas durante los 365 días) .....	136	—	136
Aprendiz de 1.ª y 2.ª año .....	52	26	78
Aprendiz de 3.ª y 4.ª año (cuando un trabajador de uno u otro sexo, menor de 18 años, realice sus funciones en la cadena de faenado, cobrará el sueldo integro asignado a la categoría de Auxiliar de zona de proceso) .....	84	33	117
<b>Personal de oficios varios</b>			
Mecánico de matadero .....	147	33	180
Mecánico de frigoríficos .....	147	33	180
Fogonero .....	147	33	180
Electricista .....	147	33	180
Pintor .....	147	28	175
Albañil .....	147	28	175
Carpintero .....	147	28	175
Fontanero .....	147	28	175
Ayudante de oficios varios .....	138	20	156

Categoría	Salario base	Plus Convenio	Total
<b>Personal obrero de transporte y reparto</b>			
		<b>Diario</b>	
Mecánico de vehículo .....	147	33	180
Conductor de vehículo de 1.ª .....	147	33	180
Conductor de otros vehículos mecánicos .....	147	15	162
Conductor de otros vehículos .....	147	15	162
Jefe de equipo .....	147	33	180
Ayudante .....	136	20	156
Lavacoches .....	136	20	156
Repartidor .....	147	28	175

Los salarios base de la tabla anterior se adaptarán automáticamente a las cotizaciones a la Seguridad Social, en las respectivas categorías profesionales, absorbiéndose del concepto «Plus de Convenio» la cantidad necesaria para alcanzar los mencionados salarios base.

**SALARIO HORA**

A los efectos del Decreto de 21 de septiembre de 1960 y Ordenes de 8 de mayo y 14 de junio de 1961 y dadas las dificultades de consignar en este anexo el salario hora correspondiente a cada categoría profesional, se consigna la siguiente fórmula:

$$SB - A + PC \times 365 + T + N + B \div (365 - D - F - V \times 8) = \text{Salario hora}$$

Explicación de los signos:

- SB = Sueldo base.
- A = Antigüedad.
- PC = Plus Convenio.
- 365 = Días año.
- T = Gratificación 18 de Julio.
- N = Gratificación de Navidad.
- B = Participación en beneficios.
- D = Domingos.
- F = Festivos y no recuperables.
- V = Vacaciones.
- 8 = Jornada legal de trabajo.

**MINISTERIO DE AGRICULTURA**

ORDEN de 16 de julio de 1971 por la que se dictan normas complementarias de la lucha contra las pestes porcinas.

Ilustrísimo señor:

El estudio del origen de los focos de peste porcina africana que se vienen presentando en nuestro país revela que, en un elevado porcentaje, se deben al consumo por parte del ganado porcino de residuos de alimentación humana, subproductos de matadero y de industrias de la carne. Conducente a evitar estos mecanismos de difusión, la Orden ministerial de Agricultura de 19 de octubre de 1967, en su apartado cuarto, prohibía la utilización de residuos y desperdicios de alimentación humana en la manutención de los cerdos, aunque excepcionalmente autorizaba su utilización condicionada al uso de instalaciones de esterilización, autorizadas por los Servicios Provinciales de Ganadería.

La compraventa ambulante de ganado porcino constituye también una de las importantes causas de diseminación de la enfermedad. En relación con esta venta ambulante, las Ordenes ministeriales de 25 de febrero de 1966 y 19 de octubre de 1967 y la Resolución de la Dirección General de Ganadería de 29 de febrero de 1968 pusieron en vigor una serie de medidas para que fuera compatible este sistema comercial del ganado de cerda con la defensa sanitaria del ganado porcino nacional.