

En la relación de Centros clasificados,

Donde dice:

Provincia: Albacete.
Municipio: Albacete.
Localidad: Albacete.

Denominación: «San José de Calasanz».
Domicilio: San José de Calasanz, número 1.
Titular: Antonio Sainz Eguren (Escuelas Pías).

Transformación y clasificación condicionada en Colegio de Educación General Básica de ocho unidades, con capacidad para 320 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle San José de Calasanz, 1. Se extingue el Consejo Escolar primario San José de Calasanz, del que dependía dicho Centro.

Debe decir:

Provincia: Albacete.
Municipio: Albacete.
Localidad: Albacete.

Denominación: «San José de Calasanz».
Domicilio: San José de Calasanz, 1.
Titular: Antonio Sainz Eguren (Escuelas Pías).

Transformación y clasificación condicionada en Colegio de Educación General Básica de 18 unidades, con capacidad para 640 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle San José de Calasanz, 1. Se extingue el Consejo Escolar Primario San José de Calasanz, del que dependía dicho Centro.

MINISTERIO DE TRABAJO

ORDEN de 17 de julio de 1973 por la que se concede la Medalla «Al Mérito en el Trabajo» en su categoría de Plata a don José María Acuña López y otros.

Ilmo. Sr.: En atención a los méritos y circunstancias que concurren en: don José María Acuña López, don Gregorio Alonso Cámara, don José Antonio Aliende Fernández, don Juan Andrés Toledo, don Marcelino Arias Arias, don Manuel Arribas Esteban, don Santiago Bagolini Roca, don Joaquín Barber Plans, don Andrés Bartolomé Aguado, don Manuel Capella Sola, don Juan Casas Anguila, don Federico Cuevas San Emeterio, don Pedro Cullen del Castillo, don Juan Díaz Chico, don Saturnino Fernández Martínez, don Agustín García Ostolaza, don Antonio González Boix, don Angel Graner Mas, doña Ana des Grottes Dhersaint-Gilly, don Juan Tomás Hernández Cabezas, don Francisco Hernández Ruiz, don José Herrero López, don Miguel de Juarrero Salinas, don Julián Laudo Clavero, don Enrique Lobato Paramio, doña María Lozano Labadía, don Celso Máximo del Coso, don Belarmino Menéndez Fernández, don Terancio Muñoz Cardona, don José Otero Ruiz, don Jacinto Pintor Carreira, don Félix Postigo Herranz, don Juan Ramos Gutiérrez, don Francisco Ribera Ullate, doña Ana Rodríguez, don Carlos Rodríguez Noriega Prida, don Francisco Roig Ballester, don Crescencio Rubio Sáez, don José María Simón Vilella, don José de Soto Labra, don Ramón Soto Palacios, don Guillermo Uribe Ruiz, don Laureano Urquijo Ortuza, don Luis Valle Alonso, doña María Luisa Vallejo Guijarro, don Alejandro Saiz González, don Eduardo San Martín Landeta, don Jesús Velasco Bueno.

Este Ministerio, ha tenido a bien concederles la Medalla «Al Mérito en el Trabajo» en su categoría de Plata.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I.

Madrid, 17 de julio de 1973.

DE LA FUENTE

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «Frigoríficos Industriales de Galicia, S. A.» (FRIGSA).

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «Frigoríficos Industriales de Galicia, Sociedad Anónima» (FRIGSA); y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical remitió a esta Dirección General el expediente con el texto del expresado Convenio, que fué suscrito el 25 de febrero pasado, en unión de la documentación reglamentaria y de los informes favorables a efectos de aprobación y ulterior publicación;

Resultando que informado el Convenio por la Subcomisión de Salarios, se le ha otorgado la conformidad por el Consejo de Ministros en su reunión del día 18 de mayo último, condicionada a que en el primer año de vigencia se difiera para el segundo aumento salarial en cuanto exceda del 15 por 100,

admitiéndose para este segundo año, o sea desde 1 de enero de 1974, la actualización de salarios limitada al índice del coste de vida, condicionamiento que ha sido aceptado por la Comisión Deliberante en su reunión del día 7 de los corrientes;

Resultando que en la tramitación de este Convenio se han observado las prescripciones de rigor;

Considerando que la competencia de este Centro directivo para resolver en el presente caso le está atribuida por el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958, en relación con los artículos 19 al 22 de su Reglamento de 22 de julio siguiente;

Considerando que en el texto del Convenio no se advierte ninguna de las causas de ineficacia a que se refiere el artículo 20 del citado Reglamento;

Vistas las disposiciones citadas y demás de aplicación,

Esta Dirección General resuelve:

1.º Aprobar el texto del Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «Frigoríficos Industriales de Galicia, S. A.» (FRIGSA), en la forma aceptada por su Comisión Deliberante en su reunión del día 7 de los corrientes, o sea que en el primer año de vigencia se difiera para el segundo el aumento salarial en cuanto exceda del 15 por 100, admitiéndose para este segundo año, o sea desde 1 de enero de 1974, la actualización de salarios limitada al índice del coste de vida.

2.º Comunicar esta resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, haciéndoles saber que, conforme con el artículo 23 del citado Reglamento de 22 de julio de 1958 según quedó redactado por Orden de 19 de noviembre de 1962, no cabe contra ella recurso alguno en la vía administrativa.

3.º Que esta resolución y el Convenio que aprueba se publiquen en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 28 de julio de 1973.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL PARA «FRIGORÍFICOS INDUSTRIALES DE GALICIA, S. A.», Y SU PERSONAL

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º Objeto.—Ambas representaciones se hallan conformes en que el objeto fundamental que se persigue con la formalización de este Convenio es el de mejorar el nivel de vida de los trabajadores e incrementar la productividad.

Art. 2.º Ambito funcional.—El presente Convenio Colectivo Sindical regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la Empresa «Frigoríficos Industriales de Galicia, S. A.», y el personal de su plantilla.

Art. 3.º Ambito territorial.—Las disposiciones del presente Convenio regirán en todas las provincias españolas que tengan o puedan tener en lo sucesivo personal incluido en la plantilla de la Empresa.

Art. 4.º Ambito personal.—El Convenio afectará a todo el personal, tanto fijo como eventual o interino, empleado en los Centros de trabajo de la Empresa, con la sola excepción de los cargos de alta dirección, gobierno o consejo y los que hace referencia la Ley de Contrato de Trabajo, así como aquel otro comprendido en los apartados b) y c) del artículo 2.º de la Reglamentación de Trabajo de «FRIGSA».

Art. 5.º Ambito temporal.—El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1973, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». La duración del mismo será de dos años y se entenderá prorrogado tácitamente, salvo que cualquiera de las dos partes lo denuncie con anticipación mínima de tres meses a la extinción del mismo o de su prórroga, mediante escrito dirigido al Presidente del Sindicato Nacional de Ganadería, que, en el caso del personal, lo sería a través del Jurado de Empresa.

A partir del 1 de enero de 1974, el salario base y los pluses de Convenio, productividad y especial serán incrementados automáticamente en un 2 por 100 más el porcentaje que el Instituto Nacional de Estadística, a nivel nacional, reconozca oficialmente haber aumentado el coste de la vida desde el 1 de enero de 1973 a 31 de diciembre del mismo año. Dicho incremento se integrará proporcionalmente en cada uno de los pluses citados que establece el Convenio.

Art. 6.º Si se solicitase rescisión al final del plazo de vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta que se concluya un nuevo Convenio o las autoridades competentes dicten disposición específica al efecto.

CAPITULO II

COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN, EXENCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL

Art. 7.º Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, y a efectos de su aplicación práctica deben considerarse globalmente.

Art. 8.º Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora voluntaria de salarios, mediante primas o pluses fijos, mediante primas o pluses variables o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o cualquier otra causa.

Art. 9.º *Absorción.*—Dada la naturaleza del presente Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en cualquiera de sus cláusulas y en todos o en algunos de sus conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en su conjunto superan el nivel total de este Convenio.

En caso contrario, estas disposiciones se considerarán absorbibles por las mejoras pactadas en este Convenio, con excepción de las 15 pesetas diarias para todas las categorías, abonables durante los trescientos sesenta y cinco días del año y los días que corresponden a las pagas de 18 de Julio, Navidad y beneficios, que se integrarán en la columna del plus de Convenio, cuyo importe se acuerda que en ningún caso tenga el carácter de absorbible.

Art. 10. *Garantía personal.*—Ningún trabajador afectado por el presente Convenio podrá resultar lesionado en su retribución actual por la aplicación de las cláusulas del mismo, una vez absorbidos los pluses y devengos especiales que se venían satisfaciendo.

CAPITULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 11. *Normas generales.* De acuerdo con las atribuciones y facultades que a tenor con la legislación vigente corresponden a la Dirección de la Empresa en la organización técnica y práctica del trabajo, ésta podrá adoptar los sistemas de organización, racionalización, mecanización y modernización que considere oportuno, creando, modificando y refundiendo o suprimiendo servicios, puestos de trabajo o funciones, así como la estructura y contenido de los mismos.

También corresponde a la Dirección de la Empresa combinar y cambiar los puestos de trabajo, establecer y modificar turnos, adoptar nuevos métodos de trabajo, utilización de máquinas y mecanizar funciones, etc., quedando el personal persuadido de que los resultados de esta mecanización, progreso técnico en la organización empresarial, se concretan en una mayor productividad, en la que, asimismo, está interesada la parte social.

CAPITULO IV

RETRIBUCIONES

Art. 12. *Salario base, plus Convenio, plus productividad y plus especial.*—Se establece como salario base el que corresponda por aplicación de la disposición legal en vigor que establezca el salario mínimo interprofesional y las bases de cotización a la Seguridad Social. La cuantía del salario base para cada categoría profesional figura en la primera columna de la tabla salarial del presente Convenio.

Durante la vigencia de este Convenio, el salario base que regirá será, como mínimo, el que esté establecido por el Gobierno para la cotización de los seguros sociales en las respectivas categorías profesionales, absorbiéndose de las escalas del plus de Convenio, plus de producción y plus especial, por este orden de prioridad, en las cuantías necesarias para alcanzar dichos salarios base.

Art. 13. *Plus Convenio.*—Se establece también un plus Convenio, que se especifica en el anexo unido a este Convenio, que se concede por los conceptos de rendimiento, asistencia y puntualidad.

Dejará de percibirse el plus Convenio en los casos siguientes:

- Por no llegar a los rendimientos normales, estimándose como tales los equivalentes a actividad 60 puntos Bedaux.
- Por falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o por permiso o licencia sin sueldo.
- En los casos en que no se realice jornada completa, pudiendo ser suprimido también cuando el trabajador cometa faltas de puntualidad, faltas de limpieza, produzca averías por descuido o tenga un rendimiento inferior al normal, como queda dicho.

Al respecto se puntualiza:

- Asistencia.*—La falta de asistencia sin causa justificada hará perder por cada día, dentro del mismo mes natural, el importe de diez días de plus.
- Puntualidad.*—Por la comisión de una o dos faltas de puntualidad cometidas en cada mes natural se perderá el importe del plus correspondiente a tres días laborables.
- Permanencia.*—Si la permanencia en el trabajo es inferior a la mitad de la jornada y existe la autorización necesaria se producirá únicamente la pérdida del plus correspondiente al día. Si la permanencia fuese inferior al horario obligado y la ausencia se produjese sin autorización, la pérdida del plus será durante ocho días.

d) *Comportamiento.*—Si el comportamiento del trabajador fuese objeto de amonestación o sanción, de acuerdo con lo que determina la Reglamentación de Trabajo y Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, se procedera en la forma siguiente:

1. Toda amonestación o falta leve, según Reglamentación y Reglamento de Régimen Interior, será sancionada con la pérdida del plus durante ocho días.

2. Si la falta fuere grave o muy grave, cuando no fuese objeto de despido, se perderá la totalidad del mismo durante el mes en que el hecho o falta se produzca o durante el periodo de sanción si es superior; en caso de despido no se abonará este plus en el mes en que se produzca.

Art. 14. *Plus de producción.* Se establece, asimismo, un plus de producción que igualmente se especifica en el anexo unido a este Convenio.

El plus de producción se concede por la aportación real que los trabajadores hagan para el incremento de aquélla. Así se devengará, única y exclusivamente, los días efectivamente trabajados y en la proporción a las horas de permanencia en el trabajo cuando no se realizase la jornada completa.

También se abonará este plus durante los días hábiles del periodo de vacaciones.

Se perderá cuando se den las circunstancias que determinan la pérdida del plus Convenio.

Art. 15. *Plus especial.*—Todos los trabajadores pertenecientes a los grupos de personal obrero y subalterno y al grupo administrativo con categoría de Auxiliar que no se hallen incluidos en cadenas de trabajo que perciban retribución con incentivo por primas a la producción y mientras tanto no se incluyan, percibirán el plus especial de la cuantía que se señala en el anexo unido a este Convenio, que se abonará exclusivamente sobre los días efectivamente trabajados y proporcionalmente al tiempo trabajado en cada jornada. Perderá, por tanto, el derecho a la percepción de este plus el personal que pase a percibir primas por rendimiento.

Art. 16. Los trabajadores se comprometen, en compensación a las ventajas económicas obtenidas, no sólo a realizar en lo posible un aumento de la productividad, sino a cumplir su cometido con la obligada disciplina, diligencia, aplicación y lealtad a la Empresa y al más exacto cumplimiento de lo preceptuado en la Reglamentación y Reglamento de Régimen Interior de «FRIGSA».

Art. 17. Las gratificaciones de 18 de Julio y Navidad se establecen en una mensualidad, computándose para su determinación el salario base, antigüedad, gratificaciones voluntarias y plus de Convenio. No se computarán el plus de producción ni el plus especial a que se refieren los artículos 14 y 15.

Art. 18. *Retribuciones en caso de enfermedad o accidente.*—En caso de baja por enfermedad o accidente, sea o no laboral, la Empresa se compromete a abonar el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social correspondiente a tales contingencias perciba el trabajador el total del salario base, antigüedad, gratificaciones voluntarias y plus de Convenio, desde el mismo día en que se produzca la baja por dichas causas y por el tiempo que en cada caso la Dirección de la Empresa estime procedente de acuerdo con el informe de los Servicios Médicos de la Empresa y demás circunstancias que en el enfermo o accidentado concurren.

Este beneficio, en su caso, podrá percibirse como máximo mientras que el enfermo o accidentado se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria y perciba la citada prestación económica de la Seguridad Social.

Art. 19. *Participación en beneficios.* Se respeta lo establecido en el artículo 69 de la Reglamentación especial en vigor, y, como mínimo, el importe de esta participación será el de una mensualidad de igual cuantía a las gratificaciones fijas de 18 de Julio y Navidad. Esta paga será abonada dentro de los cuatro primeros meses del año natural. En el caso de que la cuantía de la participación, por aplicación de lo establecido en el artículo 69 de la Reglamentación de Trabajo específica de «FRIGSA», rebasara el mínimo establecido, la diferencia será abonada dentro del mes siguiente a la celebración de la Junta general de accionistas.

Art. 20. *Horas extraordinarias.*—Teniendo en cuenta que las retribuciones totales son muy superiores a los mínimos legales, la fórmula para el pago de horas extraordinarias será la siguiente:

Salario base + plus Convenio + plus producción + antigüedad, multiplicado por 1,5 y el producto dividido por ocho.

Es decir, que todas las horas extraordinarias serán retribuidas sobre el jornal base más plus Convenio, plus producción y antigüedad incrementando esta suma en el 50 por 100. Las correspondientes a días festivos serán retribuidas en base a la misma fórmula, pero con el incremento del 150 por 100.

En relación con el trabajo en horas extraordinarias, la representación social en la negociación de este Convenio se compromete, sin perjuicio de los derechos que al respecto reconocen la Reglamentación de Trabajo y el Reglamento de Régimen Interior de «FRIGSA» a la Empresa, a que el personal realice aquellas que la Patronal, y por considerarlo necesario, solicite del mismo.

Art. 21. *Primas a la producción.*—Las primas por incentivos establecidas o que en lo sucesivo se establezcan serán calcula-

das tomando el salario base, plus de Convenio y plus de producción, comenzando a percibirse a partir de un rendimiento equivalente a actividad 60 punto Bedaux, tal como «FRIGSA» las tiene establecidas en las cadenas de producción que ya están trabajando o las que establezcan sobre la misma base en las que en el futuro se incluyan en este sistema de retribución.

Según estas bases de cálculo, las primas que corresponden percibir por cada una de las categorías profesionales siguientes y actividades que se señalan son las que a título informativo se mencionan para jornada de trabajo de ocho horas.

Las primas en todo caso se calcularán según la siguiente escala:

	Actividades				
	60	70	80	90	100
Oficial de primera	—	69,17	121,77	158,54	186,01
Oficial de segunda	—	64,96	118,30	155,38	183,59
Ayudante y Auxiliar obrero especializado	—	63,89	114,15	153,22	182,78
Auxiliar obrero	—	54,38	98,11	135,38	161,64

CAPITULO V

DISPOSICIONES FINALES

Art. 22. *Antigüedad.*—Continúa en vigor el artículo 64 de la Reglamentación de Trabajo vigente, con las siguientes modificaciones al párrafo primero: «El personal fijo de la Empresa, excepto los Botones y Aprendices, disfrutará de los aumentos periódicos por años de servicio siguientes: Dos bienios del 5 por 100, dos quinquenios del 10 por 100 y trienios en número ilimitado del 6 por 100, calculados sobre el salario base que figura en la tabla salarial.»

Art. 23. *Vacaciones.*—Todo el personal, sin distinción de categorías, disfrutará anualmente una vacación de veinte días laborables.

Art. 24. *Prohibición. Interrupción de jornada de trabajo.*—Se reitera la prohibición existente de comer y beber dentro de los locales de trabajo y durante la jornada laboral establecida ya en el artículo 113 del Reglamento de Régimen Interior, dejándose sin efecto la concesión que circunstancialmente se había hecho al personal para que durante la media jornada de la mañana pudiera tomar un bocadillo.

Superadas las circunstancias que en tal concesión provisional habían concurrido, se deja sin efecto la misma, si bien la Empresa, y como compensación, renuncia a los quince minutos de prolongación de la jornada establecida para recuperación de días festivos recuperables durante los seis meses de mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre.

Art. 25. *Gratificación por jubilación.*—A todo trabajador que se jubile, una vez alcanzada la edad reglamentaria o por enfermedad o accidente, se le concederá por una sola vez una gratificación por el importe de cinco mensualidades de su salario.

Se concederá, asimismo, una ayuda por importe de cinco mensualidades del salario, en caso de fallecimiento del trabajador, a la viuda o huérfanos menores de edad.

Art. 26. *Normas de aplicación.*—En todo lo no específicamente afectado por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Reglamentación de Trabajo específica de la Empresa, Reglamento de Régimen Interior de la misma y demás disposiciones de carácter general aplicables.

Art. 27. *Repercusión en los precios.*—Ambas partes declaran que la aplicación de las mejoras de este Convenio no determinarán repercusión en los precios de venta de los productos de la Empresa.

ANEXO UNICO AL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA «FRIGORIFICOS INDUSTRIALES DE GALICIA, S. A.»

Categorías profesionales	Tarifa cotización	Base mensual	Plus de Convenio	Plus de producción	Plus especial
Técnico con título superior	1. ^a	8.700	1.484,00	1.295,00	—
Técnico con título no superior	2. ^a	7.200	1.314,00	1.268,00	—
Técnico no titulado de primera	4. ^a	5.520	2.252,00	1.295,00	—
Técnico no titulado de segunda	4. ^a	5.520	1.774,00	1.295,00	—
Jefe administrativo de primera	3. ^a	6.300	1.206,00	1.295,00	—
Jefe administrativo de segunda	3. ^a	6.300	1.206,00	1.268,00	—
Oficial administrativo de primera	5. ^a	5.130	1.619,00	1.295,00	—
Oficial administrativo de segunda	5. ^a	5.130	1.303,00	1.295,00	—
Auxiliar administrativo	7. ^a	4.680	1.170,00	1.295,00	11,35
				Diario	Diario
Ordenanza	8. ^a	4.680	1.012,00	27,25	15,25
Vigilante	8. ^a	4.680	1.012,00	27,25	15,25
Telefonista	6. ^a	4.680	1.170,00	38,00	15,25
Maestro de primera	4. ^a	5.520	1.774,00	38,00	15,25
Maestro de segunda	4. ^a	5.520	1.258,00	38,00	15,25
Botones de 14 a 15 años	12. ^a	1.800	1.164,00	14,40	15,25
Botones de 15 a 16 años	12. ^a	1.800	1.851,00	28,80	15,25
Botones de 16 a 18 años	11. ^a	2.880	1.590,00	28,00	15,25
		Diario	Diario		
Oficial de primera obrero	8. ^a	168	38,00	36,00	15,25
Oficial de segunda obrero	8. ^a	168	35,15	32,25	15,25
Ayudante	9. ^a	162	34,45	32,60	15,25
Auxiliar obrero especializado	9. ^a	162	34,45	32,90	15,25
Auxiliar obrero	10. ^a	156	39,70	24,35	15,25
Aprendiz de primer año	12. ^a	60	38,80	14,40	15,25
Aprendiz de segundo año	12. ^a	60	61,70	28,80	15,25
Aprendiz de tercer año	11. ^a	96	53,00	36,00	15,25

Salario hora profesional

El correspondiente a cada categoría se determina según las siguientes fórmulas:

a) Personal que tiene asignado sueldo mensual:
 (Salario + plus Convenio) × 14 (doce meses ordinarios y dos extraordinarios).

365 — (domingos + festivos no recuperables + vacaciones) × ocho horas.

b) Personal que tiene asignado jornal diario:
 (Salario + plus Convenio) × 425 días (365 días más 60 extraordinarios).

365 — (domingos + festivos no recuperables + vacaciones) × ocho horas.