

dificultades de adaptación, podrán ser destinados a otros puestos dentro de la misma categoría, sin que sufra perjuicio su categoría profesional ni el salario que vinieren percibiendo.

Art. 111. Cesión o traspaso de Empresas.—El cambio de titularidad de la Empresa, o en un centro autónomo de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos inter vivos, el cedente, y, en su defecto, el cesionario, están obligados a notificar dicho cambio a la representación sindical del personal de la Empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente, durante tres años, de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión esté incurso en el artículo cuatrocientos noventa y nueve bis del Código Penal.

Art. 112. Respeto a las condiciones más beneficiosas.—Por ser condiciones mínimas las establecidas en esta Ordenanza, habrán de respetarse las que vengán implantadas por disposición legal o costumbre inveterada, cuando examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para todo el personal de la Empresa o para una Sección específica de las que componen la industria de Prensa.

En todo caso, se respetarán como condiciones más beneficiosas, si existieran, las siguientes:

- a) Las jornadas de trabajo establecidas con carácter normal inferiores a las fijadas por esta Ordenanza o la jornada intensiva normal o en determinadas épocas del año.
- b) Los sueldos o salarios mínimos superiores a los que se fijan en el cuadro de salarios.
- c) Las vacaciones de mayor duración.
- d) Pluses extraordinarios percibidos con carácter periódico, cuyo importe sea superior al que resulte de aplicar las normas reglamentarias.
- e) Las primas, premios, pluses y devengos extrasalariales cuando su cuantía fuese superior a la determinada en esta Ordenanza o no estuviesen establecidas en la misma.
- f) El plus de 8,25 pesetas, Rotativas, a título personal.

Por ser el mantenimiento de condiciones más beneficiosas una cuestión de hecho, cuantas dudas surjan en la aplicación de este artículo se resolverán en primera instancia por la Delegación Provincial de Trabajo respectiva, previos los oportunos informes, pudiendo recurrirse en alzada contra el acuerdo de la misma ante la Dirección General de Trabajo en el plazo reglamentario.

Art. 113. En lo no previsto o regulado por la presente Ordenanza serán de aplicación las normas que sobre la materia respectiva vengán establecidas por la legislación general.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—El personal perteneciente a las Empresas regidas por esta Ordenanza, que no estuviese clasificado con arreglo a las categorías contenidas en la misma, así como aquel a quien correspondía ser promovido a categoría superior, se clasificará por la Empresa, de acuerdo con las funciones que efectivamente realiza, en el plazo de un mes, a partir de la publicación de la misma. Las clasificaciones habrán de consignarse en los escalafones a que se refiere el artículo 48 de las presentes normas, pudiendo promoverse contra las mismas los recursos a que se refiere el artículo 49.

Segunda.—Las Empresas vienen obligadas a dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 47 sobre plantillas en el plazo de un mes, a partir de la publicación de esta Ordenanza Laboral.

Tercera.—Cuando nuevas técnicas o diferentes sistemas de organización en las Empresas hagan necesario crear nuevos puestos de trabajo, éstos serán definidos y clasificados por la Dirección General de Trabajo en la forma establecida en la Ley de 16 de octubre de 1942, sobre Reglamentaciones de Trabajo.

DISPOSICION FINAL

Quedan derogados el Reglamento Nacional de Trabajo en Prensa de 23 de marzo de 1971 y cuantas normas y disposiciones se opongan a lo dispuesto en esta Ordenanza.

2003

ORDEN de 11 de enero de 1977 por la que se modifican los artículos 5.º y 7.º del Reglamento del Servicio de Reaseguro de Accidentes del Trabajo.

Ilustrísimos señores:

El Servicio de Reaseguro de Accidentes del Trabajo, en su origen, conforme a lo dispuesto en su Ley Fundacional de 8 de mayo de 1942, vino a significar la generalización de la experiencia reaseguradora, parcialmente establecida con anterioridad, respecto de los accidentes de trabajo en el Mar por el Decreto de 4 de junio de 1940.

No sólo el fundamento de orden histórico, sino también razones derivadas de la importancia de las funciones que a lo largo de la evolución de la gestión de los accidentes de trabajo, en el sector marítimo-pesquero, ha venido desarrollando el Instituto Social de la Marina, aconseja la representación de dicho Organismo en el Consejo Directivo y Comisión Permanente del Servicio de Reaseguro de Accidentes de Trabajo.

En su virtud, este Ministerio, en uso de las facultades que le están conferidas, ha tenido a bien disponer:

Artículo único.—Los artículos 5.º y 7.º del Reglamento del Servicio de Reaseguro de Accidentes del Trabajo, aprobado por Orden de 20 de abril de 1961, y modificado por Ordenes de 20 de mayo de 1970 y de 7 de febrero de 1976, se entenderán adicionales de la forma siguiente:

«A partir de la fecha de la presente Orden, formará parte como Vocal, tanto del Consejo Directivo del Servicio de Reaseguro de Accidentes del Trabajo como de su Comisión Permanente, el Presidente del Instituto Social de la Marina.»

Lo que digo a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a VV. II

Madrid, 11 de enero de 1977.

RENGIFO CALDERON

Ilmos. Sres. Subsecretario del Departamento y Subsecretario de la Seguridad Social, Secretario general Técnico y Directores generales de este Departamento.

2004

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical interprovincial de Industrias Cárnicas.

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de Industrias Cárnicas, y

Resultando que con fecha 7 de enero de 1977 tuvo entrada en esta Dirección General escrito del Sindicato Nacional de Ganadería, con el que se remitía para su homologación, el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Empresas y trabajadores de las Industrias Cárnicas, que fue suscrito el día 29 de diciembre de 1976, previas las negociaciones correspondientes, por la Comisión Deliberadora designada al efecto, acompañándose al referido escrito las actas de las negociaciones y la de su otorgamiento;

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

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en Convenio Colectivo Sindical respecto a su homologación, así como disponer su inscripción en el Registro correspondiente, y su publicación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales, y en el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que, ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en la Ley y Orden citadas anteriormente, que no se observa en su articulado violación a norma alguna de derecho necesario, y que su contenido está en concordancia con lo dispuesto en el artículo 5.º del Real Decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre, sobre medidas económicas, se estima procedente su homologación;

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para el Sector de Industrias Cárnicas, suscrito el día 29 de diciembre de 1976.

Segundo.—Disponer su inscripción en el Registro de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Comunicar esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora, a la que se hará saber, de acuerdo con el artículo 14.2 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, que, por tratarse de acuerdo homologatorio, no procede recurso contra el mismo en vía administrativa.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 11 de enero de 1977.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS CARNICAS

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—Las disposiciones del presente Convenio regirán en todo el territorio nacional, con la sola excepción de las provincias que tengan Convenio propio, quedando igualmente exceptuadas de la aplicación de estas normas las Empresas que disfruten de Convenio de la misma índole.

Art. 2.º *Ambito funcional*.—Quedan sometidas a las estipulaciones del presente Convenio todas las Empresas a las que corresponde aplicar la Ordenanza Laboral para las Industrias Cárnicas.

Quedan sometidas también aquellas Empresas cuya actividad principal es la de Industrias Cárnicas y que, como consecuencia de las mismas, tienen otras funciones auxiliares o derivaciones industriales que, en base de conservar la unidad de Empresa, afectan a la totalidad de su plantilla.

Las Empresas de nueva creación radicadas en el ámbito territorial del presente Convenio y comprendidas en el funcional, deberán regularse por las prescripciones del mismo.

Art. 3.º *Ambito personal*.—El Convenio afectará a todo el personal, tanto fijo como eventual y temporero, empleado en el centro de trabajo de Empresas incluidas en el ámbito funcional y situadas dentro del territorio, a excepción del personal a que hace referencia los artículos 1.º y 2.º de la Ley de Relaciones Laborales, así como el de las Empresas que tengan en vigor Convenio Colectivo propio de cualquier ámbito, salvo pacto en contrario.

Art. 4.º *Periodo de aplicación*.—Será de dos años, a partir de 1 de enero de 1977, a cuya fecha se retrotraerán sus efectos, cualquiera que sea la de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 5.º *Denuncia*.—La denuncia del presente pacto colectivo deberá de realizarse reglamentariamente, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su expiración.

Art. 6.º *Prórroga*.—Si a la extinción de su período de aplicación, alguna de las partes no ha ejercido su derecho de denuncia, este Convenio se considerará prorrogado de año en año, aplicándose automáticamente el incremento del índice de coste de la vida que corresponda.

Art. 7.º *Compensación de mejoras*.—El incremento voluntario o plus que se establece en este Convenio, podrá absorber cuantos emolumentos tengan establecidos las Empresas o que en el futuro se establezcan, bien voluntariamente o por disposición legal, o cualquier otro estímulo existente, en tanto no signifique merma alguna en el total retributivo que vienen percibiendo los productores, a excepción del plus de asistencia, que no será absorbible en ningún caso.

Art. 8.º *Condiciones más beneficiosas*.—Las condiciones económicas establecidas 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 convénidas, subsistirán para aquellos trabajadores que vienen disfrutándolas.

Las mejoras económicas por el concepto que sea actualmente en vigor, serán absorbidas por el Convenio, excepto las primas a la producción.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 9.º *Organización*.—Considerada la Empresa como Entidad orientada a la creación de riqueza en beneficio de cuantos

la integran y al servicio de la economía nacional, para el bien común, la organización práctica del trabajo, orientaciones y reglas a seguir en la misma, es privativa de la Dirección de la Entidad.

Art. 10. *Rendimiento*.—De acuerdo con las normas vigentes en esta materia, las Empresas se reservarán la facultad de determinar los rendimientos, de acuerdo con el Jurado de Empresa y Enlaces Sindicales, conducentes a considerar como actividad normal, la que desarrolla un operario medio entregado a su trabajo, bajo dirección competente, pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo, ritmo que pueda mantener fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga física o mental, y se caracteriza por la realización de su esfuerzo constante y razonable. En caso de discrepancia en las estimaciones de los rendimientos, se recurrirá al arbitraje de la Comisión Nacional de Productividad. Las Empresas podrán confeccionar las tablas de incentivos para su aplicación, de acuerdo con los Reglamentos 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 de la Ordenanza Laboral vigente. Como rendimiento normal se entiende el medido en el sistema de Bedaux por 60 puntos, en la Comisión Nacional de Productividad por 100 puntos, o el valor equivalente de cualquier otro sistema de incentivo 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 el 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

Retribuciones

Art. 11. *Retribuciones*.—Las retribuciones que percibirán los trabajadores por un rendimiento normal que efectúen en su jornada de trabajo diaria, con arreglo a las categorías que se anuncian en la tabla salarial, serán las que figuran en la correspondiente tabla que se une como anexo a este Convenio.

A partir de 1 de julio de 1977, 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 coste de vida desde el 1 de enero de 1977 al 30 de junio del propio año. Dicho incremento se integrará en la proporción que corresponda en las columnas de salario base y de plus de Convenio.

A partir de 1 de enero de 1978, el salario base y el plus de Convenio se incrementarán automáticamente en el porcentaje que el Instituto Nacional de Estadística, a nivel nacional, reconozca oficialmente haber aumentado el coste de vida desde el 1 de enero de 1977 al 31 de diciembre del propio año, deduciendo el porcentaje aplicado en 1 de julio del mismo año, calculado sobre el salario base y el plus de Convenio vigente en 1 de enero de 1977.

De igual forma se procederá en los sucesivos semestres de vigencia del Convenio, tomando como base el salario de 1 de enero de 1978 y como incremento porcentual el que haya experimentado el índice de coste de vida desde la indicada fecha.

En ningún caso durante la vigencia de este Convenio, el salario base podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, detrayendo a estos efectos, si fuera necesario, de la columna del plus de Convenio.

Art. 12. *Exclusiones al plus de Convenio*.—No se tendrá en cuenta el plus o aumento del Convenio para el cálculo de los aumentos por tiempo de servicio y plus de trabajo nocturno.

Art. 13. *Plus de asistencia*.—Por los conceptos de asistencia y puntualidad se establece un plus de 60 pesetas diarias para todos los trabajadores, tanto fijos, eventuales, interinos o temporeros, como, asimismo, los que trabajen a destajo, tarea o prima a la producción, a excepción de los Aprendices, Botones y aspirantes Administrativos, para los que la cuantía de este plus será de 36 pesetas.

Este plus de asistencia y puntualidad no será absorbible por ningún concepto, y solamente se abonará cuando el trabajador haya realizado la jornada completa, sin falta de puntualidad. Por el contrario, si se abonará en las Empresas que cumplan la jornada establecida en la Ordenanza Laboral, que guarden fiesta

los sábados. No se cobrará, por tanto, en domingos, festivos no recuperables, vacaciones, licencias, enfermedades, etc.

La falta de asistencia de más de tres días en el mismo mes, implicará la pérdida de dicho plus durante una semana, y si lo es de más de seis, dejará de percibirse durante un mes completo.

Se computarán como días efectivamente trabajados, a efectos de percepción de este plus, las ausencias justificadas de los trabajadores que, ostentando cargos sindicales o de la Administración, deban acudir a convocatorias oficiales, con obligación de preaviso por parte del productor.

Art. 14. *Gratificaciones fijas.*—Las pagas extraordinarias de 18 de Julio, Navidad y beneficios se establecen en el importe de treinta días naturales de salario base, más plus de Convenio, aumentos por antigüedad y retribuciones voluntarias concedidas por las Empresas.

Art. 15. *Retribución 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 Accidente, el trabajador perciba, a partir del decimosexto día de ocurrir la baja, el salario total reglamentario.

Si la baja por enfermedad o accidente se prolongase más de un mes, se tendrá derecho a la prestación económica complementaria desde el primer día de la misma.

Estos beneficios se percibirán durante doce meses, ampliables a dieciocho, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Decreto de 23 de junio de 1972, en caso de enfermedad y en caso de accidente, mientras perciba dieta 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 reconocido cuantas veces se estime necesario. Del informe emitido en cada momento por dicho facultativo dependerá el abono del correspondiente complemento.

Art. 16. *Vacaciones.*—El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de veintidós días de vacaciones anuales, sin distinción de categorías, que serán retribuidas con el salario o sueldo base reglamentario, el aumento por antigüedad y las retribuciones o pluses que se conceden en este Convenio, excepto el plus de asistencia.

Art. 17. *Aumentos por antigüedad.*—Continúan en vigor los aumentos por años de servicios que establece la Ordenanza Laboral de las Industrias Cárnicas, en su artículo 74.

Durante la vigencia de este Convenio, el cálculo de los aumentos por años de servicio se efectuará, tomando como módulo el salario base de este Convenio, con arreglo a la categoría actual del trabajador.

Tendrán derecho a percibir estos premios por antigüedad todos los trabajadores de la Empresa, tanto si el personal fijo, eventual, interino o de temporada, sumándose en estos tres últimos casos los distintos periodos de tiempo prestados a una misma Empresa.

Para el cálculo de estos aumentos se tendrá en cuenta la fecha de ingreso en la Empresa. No se computará a estos efectos el tiempo de aprendizaje y de permanencia en la categoría de aspirante Administrativo.

Art. 18. *Premio de fidelidad y constancia en la Empresa.*—La Empresa abonará al producirse la jubilación o baja definitiva por enfermedad común, profesional o accidente de sus trabajadores, la cantidad de 2.000 pesetas por cada año de servicio. En caso de fallecimiento anterior a la jubilación, la viuda o, en su caso, los hijos menores, percibirán la cantidad correspondiente; extendiéndose este derecho, en su caso, a los incapacitados.

Art. 19. *Dote por matrimonio.*—En esta materia se estará a lo establecido por la legislación vigente, si bien se respetarán los derechos adquiridos para aquellas trabajadoras ingresadas en las Empresas con anterioridad al día 1 de enero de 1977.

CAPITULO IV

Compensación

Art. 20. *Compensación.*—Los productores se comprometen en compensación a las ventajas 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.

El plus de Convenio tendrá carácter de estímulo a la asistencia, puntualidad y rendimiento y, por tanto, dejará de percibirse en los casos que no se haya realizado jornada completa, pudiendo asimismo ser suprimidos cuando el productor cometa falta de puntualidad o asistencia temporal, averías por descuido,

falta de limpieza o tenga un rendimiento inferior al normal. Sin embargo, se percibirá, en caso de enfermedad, accidente, domingos y días festivos.

CAPITULO V

Comisión Paritaria

Art. 21. *Creación.*—Con arreglo a lo dispuesto en la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 19 de diciembre de 1973 y disposiciones complementarias, se crea la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Funciones.—Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Interpretación auténtica del Convenio.
- Arbitraje de los problemas o cuestiones que sean sometidos por las partes a su competencia y en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
- Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de la preceptiva conciliación sindical.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio. En caso de duda, la Comisión elevará consulta a la Autoridad laboral o Sindical competente.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en el Sindicato Nacional de Ganadería, en Madrid, pudiendo, no obstante, reunirse en cualquier parte del país, previa autorización sindical.

La Comisión Paritaria se compondrá de un Presidente, un Secretario y 12 Vocales, seis de la Unión Nacional de Empresarios y seis de la Unión Nacional de Trabajadores y Técnicos, procurando estén debidamente representados los grupos económicos afectados y las categorías profesionales de los grupos sociales.

La Presidencia recaerá en el Presidente del Sindicato Nacional de Ganadería, quien podrá delegar por la Comisión Paritaria.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Las Empresas, legalmente obligadas a ello, dispondrán de un plazo de tres meses para la adaptación de sus Reglamentos de Régimen Interior a las disposiciones del presente Convenio.

Segunda.—En el supuesto de que la Autoridad laboral competente no aprobase, haciendo uso de sus facultades regladas, alguno de los puntos esenciales de este Convenio, desvirtuándolo, quedará éste sin eficacia práctica, debiendo volver a estudiarse por ambas partes su contenido.

Tercera.—En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo Sindical, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral vigente para las Industrias Cárnicas y disposiciones legales que la modifiquen o complementen.

Tabla salarial

Categorías	Salario base	Plus Convenio	Total
Personal Técnico			
Técnico con título superior	21.180	2.661	23.841
Técnico con título no superior.	17.550	2.661	20.211
Técnico no titulado	13.440	4.208	17.648
Jefe de 1.ª en oficina técnica.	21.180	2.661	23.841
Jefe de 2.ª en oficina técnica.	17.550	2.661	20.211
Técnico de Organización de 1.ª	13.440	4.208	17.648
Técnico de Organización de 2.ª	12.480	4.025	16.505
Auxiliar de Organización	12.480	3.423	15.903
Encargados generales o Mayores	13.440	4.208	17.648
Personal Administrativo			
Jefe administrativo de 1.ª	15.270	2.664	17.934
Jefe administrativo de 2.ª	15.270	2.664	17.934
Contable	15.270	2.664	17.934
Analista	15.270	2.664	17.934
Oficial de 1.ª	12.480	4.025	16.505
Viajante o Vendedor	12.480	4.025	16.505

Categorías	Salario base	Plus Convenio	Total
		Mensual	
Fiel de ganadero o carnicero	12.480	4.025	16.505
Programador	12.480	4.025	16.505
Cajero	12.480	4.025	16.505
Oficial de 2. ^a	12.480	3.423	15.903
Operador-codificador	12.480	3.423	15.903
Perforador, Verificador, Grabador	11.400	3.388	14.788
Auxiliar	11.400	3.388	14.788
Telefonista	11.400	3.388	14.788
Aspirante de 14 años	4.395	2.722	7.117
Aspirante de 15 años	4.395	4.230	8.625
Aspirante de 16 años	7.005	3.655	10.660
Aspirante de 17 años	7.005	4.941	11.946
<i>Personal obrero en la industria</i>			
		Diario	
Maestro o Encargado	408	124	532
Oficial de 1. ^a	408	95	503
Oficial de 2. ^a	408	89	497
Oficialas	408	89	497
Ayudantes	398	89	487
Ayudantas	398	89	487
<i>Personal obrero en matadero</i>			
Celador	408	104	512
Matarife de 1. ^a	408	95	503
Matarife de 2. ^a	408	89	497
Oficial dependiente particular	408	104	512
Oficial conductor o cuidador de ganado de 1. ^a	408	95	503
Oficial conductor o cuidador de ganado de 2. ^a	408	89	497
<i>Personal de conservas cárnicas</i>			
Encargado o maestro chacinero	408	135	543
Oficial chacinero de 1. ^a	408	104	512
Oficial chacinero de 2. ^a	408	95	503
Oficial de salas de despiece de 1. ^a	408	95	503
Oficial de salas de despiece de 2. ^a	408	89	497
<i>Personal de despojos industriales</i>			
Encargado o maestro sebero	408	124	532
Oficial de 1. ^a sebero, Tripero, Medidor y Afinador	408	95	503
Oficial de 2. ^a sebero, Tripero, Medidor y Afinador	408	89	497
Ayudante	398	89	487
Muñidor, recolector u oficial de colas	398	89	487
Recolector de pieles y cueros de 1. ^a	408	95	503
Recolector de pieles y cueros de 2. ^a	408	89	497
Personal de autoclaves y hornos crematorios de 1. ^a	408	95	503
Personal de autoclaves y hornos crematorios de 2. ^a	408	89	497
<i>Personal de despojos comestibles</i>			
Oficial de 1. ^a	408	95	503
Oficial de 2. ^a	408	89	497
<i>Personal de oficios varios</i>			
Oficial de 1. ^a	408	95	503
Oficial de 2. ^a	408	89	497
<i>Personal de transporte, reparto, descarga, carga o frigoríficos</i>			
Conductor mecánico	408	112	520
Chófer	408	92	500

Categoría	Salario base	Plus Convenio	Total
		Diario	
Conductor de vehículos de tracción animal	398	98	496
Lavacoche o engrasador	398	89	487
Repartidor	398	89	487
Operario de cámaras frigoríficas	398	89	487
Cargador o descargador	398	89	487
<i>Personal en producción en frío o vapor</i>			
Maestro maquinista	408	112	520
Oficial maquinista	408	92	500
Fogonero	408	89	497
<i>Personal auxiliar en talleres y servicios complementarios</i>			
Soldadores, cerrajeros, ajustadores, montador, mecánico, pintor, fontanero, hojalatero, calefactor, tapicero, tornero, herreros, forjadores, caldereros, electricistas, frezadores, carpinteros, albañiles, molinero, afilador-vacador y dependiente de economato	408	95	503
Peones	380	88	468
Aprendiz de primer año (14 ó 15 años)	147	65	212
Aprendiz de primer año (16 o más)	233	73	306
Aprendiz de segundo año (16 o más)	233	73	306
Aprendiz de tercer año menores de 18	233	151	384
<i>Personal subalterno</i>			
Cobrador	11.400	4.129	15.529
Almacenero	11.400	3.515	14.915
Mozo de almacén	11.400	2.640	14.040
Pesador o basculero	11.400	2.835	14.235
Vigilante jurado	11.400	2.640	14.040
Guarda	11.400	2.640	14.040
Conserje	11.400	2.640	14.040
Portero u ordenanza	11.400	2.640	14.040
Personal de limpieza	11.400	2.640	14.040
Operador de montacargas	11.400	2.640	14.040
Botones de 14 años	4.395	2.378	6.773
Botones de 15 años	4.395	3.472	7.867
Botones de 16 años	7.005	2.562	9.567
Botones de 17 años	7.005	3.490	10.495

Plus de Asistencia.—De acuerdo con el Convenio, el Plus de Asistencia durante la vigencia del mismo será de 80 pesetas día efectivamente trabajado para todas las categorías, salvo para los aprendices, botones y aspirantes, que será de 36 pesetas.

MINISTERIO DE LA VIVIENDA

2005

ORDEN de 21 de enero de 1977 por la que se prorroga el plazo señalado en la disposición transitoria primera de la Orden de 24 de noviembre de 1976 sobre viviendas sociales y se regulan las excepciones al límite de tolerancia establecidos en la disposición transitoria de la Orden de igual fecha por la que se aprueban las Normas Técnicas de diseño y calidad de estas viviendas.

La Orden de 24 de noviembre de 1976 sobre viviendas sociales establece en su disposición transitoria primera que los expedientes de construcción de viviendas cuya tramitación se hubiese iniciado al amparo del régimen de viviendas de Pro-