

va", lo pronunciamos, mandamos y firmamos.—Jerónimo Arozamena Sierra, José Luis Ruiz Sánchez y Pablo García Manzano (rubricados).•

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

Madrid, 11 de enero de 1977.—P. D., el Subsecretario, Antonio Chozas Bermúdez.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Ministerio.

3964

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Carnes y Conservas Españolas, S. A.», Factoría de Frigsa.**

Ilmo Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Carnes y Conservas Españolas, S. A.», Factoría de Frigsa, y

Resultando que con fecha 31 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 la Empresa «Carnes y Conservas Españolas, S. A.», Factoría de Frigsa, y los trabajadores a su servicio, que fue suscrito el día 30 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 regulatorios, contenidos fundamentalmente, en la Ley y Orden anteriormente citadas, 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 quinto del Real Decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre, sobre medidas económicas, se estima procedente su homologación.

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Carnes y Conservas Españolas, S. A.», Factoría de Frigsa, y sus trabajadores.

2.º Disponer su inscripción en el Registro de este Centro Directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3.º 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, 2 de febrero de 1977.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «CARNES Y CONSERVAS ESPAÑOLAS, S. A.»**

(FACTORIA DE FRIGSA)

### CAPITULO I

#### 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. Siendo todos conscientes que estos objetivos sólo están subordinados a la subsistencia de la Empresa.

Art. 2.º **Ámbito funcional.**—El presente Convenio Colectivo Sindical de Trabajo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la Empresa «Carnes y Conservas Españolas, S. A. (Carcasa)», y el personal procedente de la extinguida Sociedad «Frigoríficos Industriales de Galicia, S. A.» (Frigsa), así como el personal que en el futuro sea contratado para prestar sus servicios en la Factoría de la Empresa en Lugo.

Art. 3.º **Ámbito territorial.** Las disposiciones del presente Convenio regirán en la Factoría de Lugo y en las provincias

españolas en las que prestan o puedan prestar servicios personal perteneciente a la plantilla de la fusionada Sociedad Frigsa.

Art. 4.º **Ámbito personal.**—Este Convenio Colectivo Sindical interprovincial afectará a todo el personal empleado en los centros de trabajo a que se refieren los artículos anteriores, con las excepciones establecidas por la legislación vigente.

Art. 5.º **Ámbito temporal.**—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», surtiendo efectos económicos retroactivos desde el día 1.º de enero de 1977. La duración del mismo será de dos años. En 31 de diciembre de 1978 se tendrá por rescindido automáticamente, aplicándose desde dicha fecha con carácter provisional hasta que se pacte y se apruebe otro nuevo que lo sustituya, salvo que cualquiera de las partes lo denuncien con la antelación de tres meses a la fecha de su vencimiento.

A partir del 1.º de enero de 1978 el salario base y los pluses de Convenio, productividad y especial serán incrementados en el porcentaje que el Instituto Nacional de Estadística reconozca, a nivel nacional, como aumento del coste de la vida desde el 1.º de enero al 31 de diciembre de 1977, más dos puntos. Dicho incremento se integrará, proporcionalmente, en cada uno de los pluses citados que establece el Convenio.

### CAPITULO II

#### Compensación, absorción, exención y garantía personal

Art. 6.º Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica deben considerarse globalmente.

Art. 7.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, jurisprudencia, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o cualquier otra causa.

Art. 8.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 alguno 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 125 pesetas diarias de las de Plus de Convenio, para todas las categorías, abonables durante los 365 días del año y los días que corresponden a las pagas de 18 de Julio, Navidad y beneficios, que se integrarán en la columna de Plus de Convenio, cuyo importe se acuerda que en ningún caso tenga el carácter de absorbible.

Art. 9.º **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 absorbido los pluses y devengos especiales que se venían satisfaciendo.

### CAPITULO III

#### Organización del trabajo

Art. 10. **Normas generales.**—De acuerdo con las atribuciones y facultades que a tenor de la legislación vigente corresponde 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. 11. **Salario base, Plus Convenio, Plus Productividad y Plus Especial.**—Se establece como salario base el que corresponde por aplicación de la disposición legal en vigor que establece el salario mínimo interprofesional y las bases tarifadas 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 que regirá será, como mínimo, el que esté establecido por el Gobierno en cada momento, para la base tarifada de cotización a la Seguridad Social en las respectivas categorías profesionales o el que resulte de la aplicación semestral del índice nacional del coste de vida fijado por el I. N. E. sobre el salario base

vigente en 1.º de enero de cada año, respetando el párrafo segundo del artículo octavo.

Art. 12. *Plus de Convenio.*—Se establece también un Plus de Convenio, que se especifica en el anexo unido, que se concede por los conceptos de rendimiento, asistencia y puntualidad.

Dejará de percibirse en los casos siguientes:

a) Por no llegar a los rendimientos normales, estimándose como tales los equivalentes a actividad 60 puntos Bedaux.

b) Por falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, o por permiso o licencia sin sueldo.

c) En los casos en que no se realice jornada completa, pudiendo ser suprimido también cuando el trabajador comete faltas de puntualidad, faltas de limpieza, produzca averías por descuido o tenga un rendimiento inferior al normal, como queda dicho.

Al respecto se puntualiza:

a) 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.

b) Puntualidad.—Por la comisión de una o dos faltas de puntualidad, en cada mes natural, se perderá el importe del plus correspondiente a tres días laborables.

c) 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 a dicho 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 procederá 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. 13. *Plus de Producción.*—Se establece, asimismo, un Plus de Producción, que igualmente se especifica en el anexo.

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 realice 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 de Convenio.

Art. 14. *Plus Especial.*—Todos los trabajadores que no se hallen incluidos en cadenas de trabajo que perciban retribuciones con incentivo por primas a la producción, y mientras tanto no se incluyan en aquéllas, percibirán el Plus Especial en la cuantía de sesenta y cinco pesetas, 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.

El personal que trabaje en cadena primada y que por circunstancia de la Empresa algún día no percibiese prima, percibirá este Plus Especial de sesenta y cinco pesetas.

Art. 15. 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 la Factoría Frigsa.

Art. 16. Las gratificaciones del 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 13 y 14.

Art. 17. *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. 18. *Participación en beneficios.*—El importe de la paga de participación en beneficios será de cuantía igual a la

gratificación de Navidad. Esta paga será abonada en los tres primeros meses del año natural siguiente al que corresponda.

Art. 19. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias se abonarán, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales y demás disposiciones que la desarrollan.

Las correspondientes a días festivos serán retribuidas con el 150 por 100.

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

Art. 20. *Primas a la producción.*—Las primas por incentivo establecidas o que en lo sucesivo se establezcan, serán calculadas y comenzarán a percibirse a partir de un rendimiento equivalente a actividad 60 puntos Bedaux, tal como la Factoría 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.

Las primas que correspondan percibir por cada una de las categorías profesionales siguientes y actividades que se señalan serán las que se concretan para jornada de trabajo de ocho horas en la tabla adjunta.

## CAPITULO V

### Disposiciones finales

Art. 21. *Antigüedad.*—Continúa en vigor el artículo 64 de la Reglamentación de Trabajo vigente, con las siguientes modificaciones al párrafo primero: «El personal fijo afectado por este Convenio 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.» La antigüedad se computará desde la fecha entrada en la Factoría Frigsa, incluyendo el periodo de aprendizaje.

Servicio Militar.—Además de las dos pagas extraordinarias y la de beneficios, íntegras, el trabajador, durante su servicio militar obligatorio, percibirá el 25 por 100 de su salario real.

Art. 22. *Vacaciones.*—Todo el personal, sin distinción de categoría, disfrutará anualmente una vacación de 22 días laborables.

Art. 23. *Gratificación por jubilación.*—A todos los trabajadores que se jubilen en forma voluntaria, una vez alcanzada la edad en que comiencen a percibir de la Seguridad Social la pensión del 100 por 100 establecida en la legislación vigente, en ese momento, y siempre que dicha jubilación tenga lugar dentro del año en que cumplan la indicada edad, se le concederá, por una sola vez, una gratificación por importe de seis mensualidades de su salario. Si el trabajador anticipara su jubilación de la edad fijada en la forma descrita anteriormente, se aumentará la gratificación, según la siguiente escala: Para el año anterior, ocho mensualidades; para dos años anteriores, diez mensualidades; para tres años anteriores, doce mensualidades; para cuatro años anteriores, catorce mensualidades, y para cinco años anteriores, quince mensualidades. El trabajador que posponga su jubilación voluntaria sobre la edad al principio señalada perderá todo derecho a percepciones por este concepto, estando únicamente exceptuado de esta exclusión los trabajadores que en 1976 hayan cumplido ya los sesenta y cinco años, que seguirán teniendo derecho a percibir seis mensualidades, cualquiera que sea la edad de su jubilación.

Cuando el cese se produzca como consecuencia de enfermedades o accidente, la gratificación, en cualquier caso, será de siete mensualidades del salario, en caso de fallecimiento del trabajador, al cónyuge viudo o huérfanos menores de edad.

Art. 24. *Normas de aplicación.*—En todo cuanto no esté previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Reglamentación de Trabajo específica de la Factoría Frigsa, Reglamento de Régimen Interior de la misma y demás disposiciones de carácter general aplicable.

## CAPITULO VI

### Otras disposiciones

Art. 25. Los pluses de frío y trabajos desagradables, existentes actualmente en la Factoría serán de la cuantía del 15 por 100.

Art. 26. *Comisión Paritaria.*—Para interpretar el contenido de este Convenio, vigilar su cumplimiento o ejercer funciones de arbitraje en los problemas o cuestiones suscitadas como consecuencia de la aplicación del mismo se nombra una Comisión Mixta Paritaria, presidida por el que ostente la Presidencia del Sindicato Nacional de Ganadería o persona en quien delegue; tres Vocales en representación de la Empresa y otros tres en la de los trabajadores y técnicos, elegidos por los Vocales de la Comisión Deliberadora y de entre sus miembros, actuando de Secretario el que lo sea de la Entidad Sindical.

Art. 27. *Reglamento de Régimen Interior.* — La Dirección adaptará el Reglamento de Régimen Interior en el plazo de tres meses, contados a partir de la entrega de sugerencias por parte del Jurado de Empresa.

Art. 28. *Homologación.*—En el caso de que la Dirección Ge-

neral de Trabajo no homologase este Convenio, haciendo uso de sus facultades regladas o algunos de los puntos esenciales del mismo, quedará éste sin eficacia práctica en las sugerencias que se indican, debiendo volver a ser estudiado por ambas partes su contenido.

**TABLA SALARIAL COMO ANEXO UNICO AL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE TRABAJO EN LA EMPRESA «CARNES Y CONSERVAS ESPAÑOLAS, S. A.» (FACTORIA DE LUGO)**

Categoría profesional	Tarifa cotización	Salario base	Plus de Convenio	Plus de producción
Técnico titulado superior .....	1. <sup>a</sup>	21.180	3.750	5.196
Técnico titulado no superior .....	2. <sup>a</sup>	17.550	3.750	4.238
Técnico no titulado de 1. <sup>a</sup> .....	4. <sup>a</sup>	13.440	3.750	4.424
Técnico no titulado de 2. <sup>a</sup> .....	4. <sup>a</sup>	13.440	3.750	3.329
Jefe Administrativo de 1. <sup>a</sup> .....	3. <sup>a</sup>	15.270	3.750	3.665
Jefe Administrativo de 2. <sup>a</sup> .....	3. <sup>a</sup>	15.270	3.750	3.643
Oficial Administrativo de 1. <sup>a</sup> .....	5. <sup>a</sup>	12.480	3.750	2.945
Oficial Administrativo de 2. <sup>a</sup> .....	5. <sup>a</sup>	12.480	3.750	2.946
Auxiliar Administrativo .....	7. <sup>a</sup>	11.400	3.750	
Ordenanza .....	6. <sup>a</sup>	11.400	3.750	
Vigilante .....	6. <sup>a</sup>	11.400	3.750	
Telefonista .....	6. <sup>a</sup>	11.400	3.750	
				Día
Maestro de 1. <sup>a</sup> .....	4. <sup>a</sup>	13.440	3.750	8,08
Maestro de 2. <sup>a</sup> .....	4. <sup>a</sup>	13.440	3.750	
			Diario	
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	8. <sup>a</sup>	408	125	
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	8. <sup>a</sup>	408	125	
Ayudante .....	9. <sup>a</sup>	398	125	
Auxiliar obrero especializado .....	9. <sup>a</sup>	398	125	
Auxiliar obrero .....	10. <sup>a</sup>	380	125	
Aprendiz tercer año .....	11. <sup>a</sup>	233	125	
Aprendiz segundo año .....	12. <sup>a</sup>	146	105	
Aprendiz de primer año .....	12. <sup>a</sup>	146	84	

**CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE TRABAJO EN LA EMPRESA «CARNES Y CONSERVAS ESPAÑOLAS, S. A.» (FACTORIA FRIGSA DE LUGO)**

**TABLA DE PRIMAS**

Categorías	Actividades				
	60	70	80	90	100
Oficial de primera .....	—	148,00	250,56	339,22	398,00
Oficial de segunda .....	—	137,28	248,85	332,42	392,84
Ayudante .....	—	136,89	244,25	327,85	391,10
Auxiliar obrero especializado .....	—	136,89	244,25	327,85	391,10
Auxiliar obrero .....	—	116,35	209,92	289,67	345,88

**3965**

*RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa con el número 84 la pantalla para soldadores, marca C. R. O., modelo M-72, tipo de cabeza con adaptador a casco presentada por la Empresa «Carlos Redondo Olmedo», de Madrid, como elemento de protección personal de los ojos.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la pantalla para soldadores, marca C. R. O., modelo M-72, tipo de cabeza con adaptador a casco, presentada por la Empresa «Carlos Redondo Olmedo», de Madrid, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la pantalla para soldadores, marca C. R. O., modelo M-72, tipo de cabeza con adaptador a casco, construida en cartón fibra vulcanizado, y presentada por la Empresa «Carlos Redondo Olmedo», con domicilio en Madrid-11, avenida de Portugal, número 87, como elemento de protección personal de los ojos.

Segundo.—Cada pantalla de dichos marca y modelo llevará en sitio visible un sello inalterable que no afecte a las condiciones técnicas de la misma, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «Ministerio de Trabajo-

homologación 84, de 22 de noviembre de 1976, pantalla para soldadores».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-3, de pantallas para soldadores, aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 22 de noviembre de 1976.—El Director general, José Morales Abad.

**1868**

*CUENTAS de Gestión y Balances de Situación de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social correspondientes al año 1975 y acordada su publicación por Orden de 27 de diciembre de 1976. (Continuación.)*

Cuentas de Gestión y Balances de Situación de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social correspondientes al año 1975, aprobadas por el Ministerio de Trabajo y ratificada dicha aprobación, con carácter definitivo, por el Consejo de Ministros en su reunión del día 23 de diciembre de 1976, y que se insertan en el «Boletín Oficial del Estado» en cumplimiento de lo establecido en el artículo 5.º de la Ley de Seguridad Social.