

M^o DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

7893

RESOLUCION de 17 de marzo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de ámbito nacional para el sector de Mataderos de Aves y Conejos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito nacional para el sector de Mataderos de Aves y Conejos, recibido en esta Dirección General de Trabajo en fecha 11 de marzo de 1981, suscrito por las Organizaciones Empresariales «Asociación Española de Mataderos Industriales de Aves» (AMIAVE) y «Asociación de Mataderos de Aves y Conejos y Salas de Despiece» (AMACO), y por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CC. OO.), Unión General de Trabajadores (UGT) y Unión Sindical Obrera (USO) el día 5 de marzo de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 17 de marzo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Nacional del sector de Mataderos de Aves y Conejos.

CONVENIO DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º **Objeto.**—El Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y empleo y mantener un marco de relaciones armónicas entre Empresas y trabajadores.

El presente Convenio se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones sin discriminación alguna por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, con la lógica excepción para el sexo femenino, de los derechos inherentes a la maternidad.

Art. 2.º **Ámbito territorial.**—Las disposiciones del presente Convenio, regirán en todo el territorio del Estado español.

Art. 3.º **Ámbito funcional.**—En función de la representatividad de ambas partes AMIAVE y AMACO por parte empresarial y CC.OO., U.G.T. y U.S.O. en representación de los trabajadores, el presente Convenio afecta a todas las Empresas que realizan algunas de las actividades siguientes:

- Mataderos de Aves y Conejos.
- Salas de despiece, congelación, preparación y elaboración de productos derivados.
- Aprovechamiento de subproductos.
- Cualquier otra actividad relacionada con los Mataderos de Aves y Conejos, aunque estén reguladas por normas laborales específicas, en aplicación del principio de unidad de Empresa.
- Ambas partes negociadoras dejan abierta la posibilidad de adhesión al presente Convenio de las Empresas y trabajadores del sector de mayoristas de aves, huevos y caza que se venían regiendo por el Convenio de Comercio de Ganadería.

Art. 4.º **Ámbito personal.**—Quedan sometidos a las estipulaciones de este Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en las Empresas del ámbito funcional, exceptuando únicamente el personal mencionado en los artículos 1.º, 3, c), y artículo 2.º, 1, a), de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 5.º **Concurrencia de Convenios.**—El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de los empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.

Durante su vigencia y hasta tres meses antes de la terminación de la misma, no podrá negociarse otro Convenio concurrente.

Art. 6.º **Ámbito temporal.**—La duración de este Convenio será de un año, con efectos desde el 1 de enero de 1981 al 31 de diciembre de 1981, independientemente de la fecha de publicación del texto en el «Boletín Oficial del Estado» prorrogándose por periodos iguales siempre que cualquiera de las partes no proceda a su denuncia, con tres meses de antelación a su vencimiento.

Art. 7.º **Condiciones más beneficiosas.**—Las mejoras pactadas en este Convenio, tomadas en su conjunto y en cómputo

anual, se establecen sin perjuicio de las que en Convenios, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas nacionalidades, regiones y provincias, impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a los pactos convenidos, las cuales subsistirán para aquellos trabajadores que las viniesen disfrutando y en centros de trabajo y Empresas que asimismo las tuviesen reconocidas.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán cualquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea la naturaleza u origen de su existencia, salvo acuerdo en contrario adoptado libremente por las Empresas y los trabajadores afectados.

Las disposiciones legales o pactadas en el futuro que impliquen una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto considerados aquéllos en su totalidad y en cómputo anual superen el nivel total de Convenio, debiendo entenderse en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 8.º **Facultad de Dirección.**—La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

La Dirección de la Empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, tras las oportunas negociaciones, habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo; en este último caso, la resolución deberá dictarse en el plazo de quince días a contar desde la solicitud formulada por la Dirección de la Empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.

En los tres primeros supuestos del apartado anterior y sin perjuicio de lo dispuesto en las leyes, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho, dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, y con un máximo de nueve meses.

Por necesidades circunstanciales podrá destinarse a un trabajador a realizar misiones de categoría profesional inferior a aquellas en que esté adscrito, percibiendo el salario y los emolumentos que le corresponde por su categoría superior.

La reestructuración de las plantillas por razones económicas o tecnológicas, se llevarán a cabo, dando primacía al trabajador más antiguo sobre el más moderno, dentro de cada sección o departamento afectado, pero en la nueva distribución de los puestos de trabajo no se tendrá en cuenta la categoría laboral anterior, conllevando necesariamente la reestructuración, una nueva clasificación profesional.

En consecuencia, el trabajador ejecutará cuantos trabajos y operaciones le sean encomendados en su nueva categoría, procurando en la nueva asignación de puestos, atribuir los de categoría inferior a los trabajadores de más reciente incorporación en la Empresa, de entre los que en la misma hubieran permanecido.

Una vez finalizada la reestructuración de la plantilla, los trabajadores afectados que permanezcan en la Empresa, percibirán sus retribuciones de acuerdo con las nuevas categorías asignadas a cada uno.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 698/1980, de 14 de abril («Boletín Oficial del Estado» del 17), y en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 9.º **Sistemas de rendimiento y productividad.**—Los salarios pactados en este Convenio se fijan por unidad de tiempo, atendiendo la jornada de trabajo establecida y al rendimiento normal en la actividad y categoría profesional correspondiente.

No obstante, las Empresas podrán mantener, modificar o establecer los sistemas de trabajo y rendimiento, con informes del Comité de Empresa o Delegados de Personal, tomándose como medida la actividad normal que desarrolla un operario medio, entregado a su trabajo sin el estímulo de una remuneración por incentivo, ritmo que puede mantener fácilmente día tras día sin que exija esfuerzo superior al normal, debiendo ser este rendimiento el que corresponde a 80 puntos Bedaux o 100 puntos en la Comisión Nacional de Productividad o sus equivalentes en otros sistemas.

Ningún trabajador podrá ser obligado a trabajar por encima del rendimiento óptimo, que será de 80 puntos en el sistema Bedaux y 140 en el de la Comisión Nacional de Productividad, o equivalente en otros sistemas.

La determinación de la actividad normal de los puestos será

establecida por los servicios de métodos y tiempos de la Empresa, informando al Comité de Empresa o Delegados de Personal. En caso de discrepancia, ambas partes podrán solicitar la intervención de técnicos competentes ajenos a ellas. De persistir la controversia se acudirá al dictamen de la Comisión Paritaria.

En aquellas Empresas en que se trabaje con incentivos a la producción, éstos se devengarán a partir de los 65 puntos Bedaux o equivalente.

Se entiende por rendimiento habitual o medio, aquel al que trabaja el operario de forma permanente y continuada, pudiendo estimarse como rendimiento habitual el obtenido en los treinta últimos días trabajados en condiciones normales.

Cuando la suspensión del trabajo remunerado bajo el sistema de prima a la producción sea debida a desabastecimiento de materias primas, rotura de máquinas y otras causas no imputables a la Empresa, los trabajadores afectados recibirán sus salarios de acuerdo con las tablas de este Convenio y por unidad de tiempo.

Art. 10. *Revisión de valores.*—El Departamento de tiempos de la Empresa, podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurren alguno de los casos siguientes:

1. Mecanización.
2. Mejora de instalaciones que faciliten la realización de los trabajos
3. Cuando el trabajo sea de primera serie, fijando un valor provisional en tanto no se fije más tarde el definitivo.
4. Cambios sustanciales del método operatorio, distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.
5. Cuando exista error de cálculo.

Antes de llevar a la práctica las citadas modificaciones, será necesario negociarlas por los representantes de los trabajadores. En caso de discrepancia se estará a lo dispuesto en el artículo 9.º

Art. 11. *Determinación de la prima óptima.*—La prima óptima supondrá de un 33 por 100 a un 40 por 100 del salario base, según se adopte el sistema Bedaux o el sistema centesimal respectivamente.

CAPITULO III

Régimen de trabajo

Art. 12. *Jornada laboral.*—La jornada laboral para el año 1981 será la siguiente:

- a) Jornada partida.—1.930 horas efectivas de trabajo distribuidas en 273 días hábiles.
- b) Jornada continuada.—1.880 horas efectivas de trabajo, repartidas en 273 días hábiles.

El tiempo de presencia podrá ser ampliado en quince minutos o más por día para tomar el bocadillo.

Debido al carácter perecedero de la materia prima y del producto, será facultad privativa de la Empresa la organización en los centros de trabajo de las jornadas más convenientes, estableciendo a tales efectos los horarios y turnos de trabajo. Tanto para establecer horarios y turnos, como para la modificación de los mismos, se deberá conseguir la oportuna autorización de la autoridad laboral, que deberá recavar el informe preceptivo del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Art. 13. *Control de presencia.*—Las horas señaladas en los horarios de trabajo como de comienzo de jornada, deberán ser en condiciones de realizar el trabajo efectivo, es decir, con ropas, herramientas y demás útiles, y en el puesto de trabajo. De la misma manera se procederá al finalizar la jornada.

Se entiende que el tiempo necesario para recoger y limpiar las herramientas así como el mandil o delantal, es tiempo de trabajo.

Art. 14. *Prolongación de jornada.*—Cuando por causas de fuerza mayor no pueda terminarse la producción prevista en el horario normal, y dado el carácter perecedero de la materia prima y del producto en curso de fabricación, se prolongará la jornada de trabajo hasta acabar con la citada producción, en cuyo supuesto el exceso de la misma se abonará como horas extraordinarias, no computándose la prolongación de jornada a efectos del máximo de las horas extraordinarias autorizadas anualmente.

Se entiende por causas de fuerza mayor, entre otras, las que se especifican a continuación:

- a) Problemas de suministros de la materia prima prevista.
- b) Falta de fluido eléctrico, agua y otras fuentes de energía.
- c) Averías y puesta a punto de nueva maquinaria, etcétera.

Art. 15. *Jornada en cámaras frigoríficas.*—En materia de jornada en cámaras frigoríficas se distinguirán:

- a) La jornada de trabajo en cámara de 0º C hasta 5º bajo cero será la normal. Cuando el trabajador venga obligado a permanecer en el interior de la cámara más de tres horas

ininterrumpidas, se le concederá un descanso de recuperación de diez minutos cada tres horas.

b) La jornada en cámaras le 6º bajo cero hasta 18º bajo cero será de seis horas de permanencia en el interior de las cámaras. Cuando el trabajador venga obligado a permanecer ininterrumpidamente en el interior de las cámaras más de una hora, se le concederá un descanso de recuperación de diez minutos en el exterior al final de cada uno de ellas y se completará la jornada normal en trabajos a realizar en el exterior de aquellas.

c) En las cámaras de congelación de más de 18º bajo cero, la jornada de trabajo será de cuatro horas de permanencia en el interior de las mismas. Cuando el personal deba permanecer por más de una hora ininterrumpidamente en el interior, se le concederá un descanso de recuperación de un cuarto de hora en el exterior de las cámaras, al final de esa hora, completándose en todo caso la jornada laboral con los trabajos a realizar en el exterior de las mismas.

Art. 16. *Jornada de transporte.*—Dada la naturaleza de la materia transportada, el personal relacionado con el transporte podrá prolongar la jornada laboral, en determinados casos, hasta setenta y dos horas semanales, garantizando además del tiempo necesario para las comidas y descanso habitual, el descanso mínimo ininterrumpido de treinta y seis horas semanales.

Dada igualmente la dificultad de determinar las horas efectivamente trabajadas fuera del centro de trabajo, la jornada se negociará en cada caso.

Las prolongaciones de jornada personal de transporte se compensarán mediante incentivos, a concertar en cada caso en función de los kilómetros recorridos, categoría del vehículo, notas repartidas, kilos repartidos y otros conceptos, pudiéndose utilizar como módulos uno de ellos, varios o todos. Estos incentivos, cuando existan, suplirán el importe de las horas extraordinarias.

Art. 17. *Vacaciones.*—Todo personal afectado por este Convenio, disfrutará de veintiséis días laborables de vacaciones al año, los cuales se disfrutarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado. Se considerarán laborables a estos efectos, los sábados que no sean oficialmente festivos, aunque de hecho no se viniera trabajando en dichos días. Se entenderá como tiempo efectivamente trabajado los siguientes casos:

1. Menos de dos meses de ILT anuales o aquellas que superen los dos meses como consecuencia de internamiento hospitalario o convalecencia del mismo.
2. Todas las licencias retribuidas.
3. Los casos de accidente laboral.
4. La maternidad de la mujer.

El período de vacaciones no podrá ser sustituido por compensación económica, ni acumularse de un año a otro.

El período de vacaciones se distribuirá desde el 1 de abril hasta finalizadas las fiestas navideñas, salvo que se pacten otros períodos entre la Empresa y el trabajador.

CAPITULO IV

Excedencias y licencias

Art. 18. *Excedencias.*—Se reconocen dos clases: La voluntaria y la forzosa.

Ninguna de estas clases da derecho a retribución en tanto el excedente no se reincorpore al servicio.

Podrá solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores que lleven, al menos, dos años al servicio de una Empresa, siempre que no se vayan a dedicar a otro trabajo, ni por cuenta propia ni ajena.

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro del mes siguiente a su presentación y serán atendidas dentro de las necesidades del servicio.

La excedencia voluntaria se concederá por plazo no inferior a un año ni superior a cinco años. A ningún efecto se computará el tiempo de la misma. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Se perderá el derecho al reintegro en la Empresa si no se solicita antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia.

El reintegro tendrá lugar cuando se produzca la primera vacante en su categoría.

En el caso de que el motivo de la excedencia sea la atención a familiares de primer grado gravemente enfermos o para una mejor atención de la prole por la madre trabajadora, cuando la excedencia obligatoria le haya caducado, se podrá optar por reintegrarse en una categoría similar o inferior.

La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

1. Nombramiento de cargo público que haya de hacerse, bien por derecho o bien de carácter electivo.
2. Ejercicio de cargos electivos con las Centrales Sindicales, en la seguridad social u organismos de la Administración, que por su importancia hagan imposibles la asistencia al trabajo.
3. Desde el día siguiente al último en que haya cobrado indemnización por incapacidad transitoria y por el plazo de duración de la invalidez profesional.

4. El servicio militar obligatorio o el voluntario para anticipar su cumplimiento por el tiempo mínimo de duración del mismo, y dos meses más a contar desde la fecha de licenciamiento.

La reincorporación del trabajador fijo, procedente de una excedencia forzosa, determinará el cese automático del interino que hubiese sido contratado para sustituirle, pero éste deberá ser avisado, al menos, con quince días de antelación y gozará de preferencia para el ingreso en la Empresa. La reincorporación se efectuará a los quince días de haberlo solicitado.

Igual tratamiento que el servicio militar, tendrá el servicio civil sustitutorio del mismo.

Art. 19. *Licencias*.—Previa solicitud por escrito, todo el personal comprendido en este Convenio, tendrá derecho a disfrutar de licencias retribuidas en los casos que a continuación se indican:

- a) Por matrimonio: Quince días naturales.
- b) Por fallecimiento del cónyuge, descendientes, ascendientes en primer grado, hermanos (políticos o consanguíneos) tres días, aumentándose un día más por cada 100 kilómetros de distancia, si el empleado tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia y con un límite máximo de cinco días.
- c) Por enfermedad grave del cónyuge, ascendiente o descendiente en primer grado: Dos días.
- d) Por alumbramiento de la esposa: Tres días.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público inexcusable, dispuesto por las leyes o disposiciones vigentes.
- f) Por traslado de su domicilio habitual: Un día.

Las licencias a que se refiere los apartados b), c), d), e) y f), se concederán en el acto sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alegan causas que resulten falsas.

El trabajador podrá solicitar licencia, sin derecho a abono de retribución alguno por asuntos propios que no admitan demora. La Empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, resolverá en un plazo máximo de dos días, a menos que la perentoriedad del asunto requiera la autorización inmediata y sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se alegaran causas falsas.

La petición deberá hacerse por escrito y con antelación suficiente.

En todo lo que respecta a derechos o situaciones en las que la condición de cónyuge sea la causa, se entenderá que la condición de convivencia continuada suficientemente justificada documentalmente, dará lugar a los mismos derechos y situaciones.

Art. 20. *Servicio militar*.—Durante la permanencia del trabajador en el servicio militar (voluntario u obligatorio), tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo hasta un máximo de dos meses a partir de la fecha de su licenciamiento. Mientras dure la incorporación a filas, no se tendrá derecho a retribución alguna.

En todo caso, los trabajadores contratados con anterioridad al día 1 de enero de 1980, en tanto no se extinga su actual contrato de trabajo, mantendrán el derecho a la percepción de las pagas extraordinarias.

Art. 21. *Dote matrimonial*.—Los derechos y obligaciones establecidos en la legislación laboral afectan por igual al hombre y a la mujer, con ello, la resolución voluntaria de contrato laboral por razón del matrimonio, no dará derecho a indemnización alguna.

En todo caso, las trabajadoras contratadas con anterioridad al día 1 de enero de 1980, en tanto no se extinga su actual contrato de trabajo mantendrán el derecho a dicha indemnización en la forma y cuantía que la tenía reconocida.

CAPITULO V

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 22. *Seguridad e higiene en el trabajo*.—En todo lo relativo a seguridad e higiene en el trabajo, composición y atribuciones del Comité, Vigilantes de seguridad y servicios médicos de Empresa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

Art. 23. *Prendas y equipos de trabajo*.—Las Empresas entregarán al personal de nueva contratación, dos juegos completos de prendas de trabajo, compuestos por mono o pantalón y chaqueta, batas, pañuelos de cabeza, mandiles, y calzados, facilitando asimismo todo tipo de herramientas. Posteriormente se irá entregando un juego completo anualmente a todo el personal, aunque en casos de rotura involuntario o mal estado, se renovará la prenda afectada. La entrega de prendas, se realizará en marzo.

No obstante el personal que trabaje con herramientas cortantes se les proporcionará guantes de malla. Todas estas prendas o equipos serán por cuenta de la Empresa y de su propiedad. Los operarios responderán del mal uso de las prendas y herramientas que se les entreguen. Por lo que respecta a guantes, se entregarán tres pares mensuales de caucho o similar a todos los trabajadores que los utilicen, con excepción de los que pertenecen a las secciones de extracción de vísceras y de trabajo con cuchillo. A estos trabajadores se les entregarán cinco pares de guantes mensuales.

Los trabajadores, tendrán opción a adquirir a precio de coste los guantes que necesiten en exceso.

CAPITULO VI

Retribuciones

Art. 24. *Conceptos retributivos*.—La retribución de cada trabajador podrá estar compuesta por el salario base y los siguientes complementos:

- Personales: Antigüedad.
- De puesto de trabajo: Nocturnidad, quebranto de moneda y penosidad.
- De cantidad y calidad de trabajo: Incentivos (primas a la producción o cualquier otro tipo de primas).
- De vencimiento periódico: Pagas extraordinarias.

Art. 25. *Salario base*.—El salario base del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en la tabla del anexo para cada una de las categorías.

Art. 26. *Antigüedad*.—Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio, disfrutarán el concepto de antigüedad de un complemento periódico por el tiempo de servicios prestados en la misma desde la fecha de ingreso en ella, consistentes en dos bienios del 5 por 100, y cumplidos estos cuatro quinquenios del 10 por 100, calculados en ambos casos sobre los salarios vigentes en cada momento, no sólo en cuanto a los aumentos de nuevo vencimiento, sino también para los ya perfeccionados.

Una vez devengados tales aumentos, aun cuando se adicione al salario base, no podrán tomarse en consideración para el cálculo de posteriores aumentos por años de servicio.

Los trabajos de temporada disfrutarán de igual beneficio, si bien para el reconocimiento de cada bienio, deberán haber prestado 560 días de trabajo efectivo, y para el de cada quinquenio, 1.425 días, en ambos casos, en la misma Empresa.

Art. 27. *Complemento de nocturnidad*.—El complemento, de nocturnidad, será el especificado en la tabla anexa.

Tendrán derecho a la percepción del citado complemento, aquellos trabajadores que trabajen más de cuatro horas de su jornada en el período comprendido entre las veintidós horas y las seis horas.

Aquellos trabajadores que realicen menos de cuatro horas en jornada nocturna, percibirán el complemento de nocturnidad en proporción al tiempo trabajado.

Se excluyen del percibo del expresado suplemento, el personal de guardería y vigilancia que realicen su función durante la noche y aquellos contratados expresamente para trabajos de jornada nocturna, así como recuperaciones correspondientes.

Art. 28. *Quebranto de moneda*.—El Cajero, el Auxiliar de Caja y los que efectúen regularmente operaciones de cobro, percibirán mensualmente en concepto de quebranto de moneda, las cantidades de 1.000 pesetas, el primero y 700 pesetas los dos últimos.

Art. 29. *Complementos de vencimiento periódicos superior al mes*.—Se establecen dos pagas extraordinarias por importe cada una de ellas de treinta días de salario base más antigüedad, las cuales se percibirán dentro de los diez últimos días de junio y durante los siete días anteriores al 22 de diciembre, respectivamente.

El personal con jornada reducida o que trabaje por horas, percibirá las pagas en proporción al tiempo trabajado.

Los trabajadores en situación de baja por enfermedad, accidente o licencia, percibirán las pagas extraordinarias en la parte que les corresponda como si estuviesen en activo a estos efectos, siempre que se cumplan las condiciones establecidas.

En las pagas extraordinarias no se devengará la parte proporcional a las faltas de asistencia injustificadas.

Art. 30. *Pagos de haberes*.—El pago de los haberes se efectuará de acuerdo con lo señalado en la ley. Será obligatorio en el momento del pago la entrega de la hoja salarial.

No obstante, la hoja salarial justificativa del pago efectuado se podrá entregar al trabajador dentro de los cinco días siguientes al pago.

Igualmente se reconoce que el tiempo empleado para el cobro en las Entidades bancarias, no será considerado tiempo de trabajo, mientras que el empleado para firmar la hoja salarial y para el cobro en metálico, será considerado tiempo de trabajo.

En aquellas Empresas de menos de 50 trabajadores, siempre que haya acuerdo del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, el pago se efectuará mediante cheque, talón nominativo o transferencia bancaria, procurando en este último caso que el abono en cuenta corriente o libreta de trabajador se produzca en la fecha habitual de pago.

A aquellos trabajadores que justifiquen la imposibilidad de retirar el dinero de las instituciones bancarias, se les arbitrará procedimientos especiales para garantizar el cobro.

CAPITULO VII

Ingresos, ascensos y ceses

Art. 31. *Período de prueba*.—El personal de nuevo ingreso tendrá carácter provisional durante un período de prueba variable siempre que concierten por escrito, según indole de labor a realizar con arreglo a las siguientes escalas:

- Técnicos titulados: Seis meses.
- Personal no cualificado: Dos semanas.
- Resto del personal: Tres meses.

La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el período de prueba si así fuera pactado.

Durante los períodos que se señalan, tanto el trabajador como la Empresa podrán desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin previo aviso y derecho a indemnización.

El trabajador disfrutará durante el período de prueba, de la retribución que le corresponda a la categoría profesional del trabajo en el que se haya clasificado. El período de prueba será computado a efectos de antigüedad.

Superado el período de prueba, el trabajador pasará a depender de la Empresa con la categoría que corresponda en cada caso.

Art. 32. *Ascensos.*—Podrán efectuarse en base a los siguientes sistemas:

- a) Por designación libre de la Empresa.
- b) Por concurso convocado al efecto.

En cuanto al primero, la Empresa podrá designar libremente la persona o personas que estime idóneas para cubrir la vacante, ya sea de la propia Empresa, ya libre.

De efectuarse el sistema de concurso, tendrán preferencia a concursar en primer lugar los trabajadores de la propia Empresa que figuren adscritos a la Sección salida a concurso y con categoría inferior, y en segundo lugar el resto de los trabajadores de la Empresa.

El Tribunal calificador del concurso lo constituirán tres Vocales designados por la Empresa. El Comité de Empresa o Delegados de Personal en su caso, podrán nombrar representantes del mismo para seguir y conocer las pruebas y sus resultados.

Art. 33. *Ceses.*—Los trabajadores que cesen voluntariamente al servicio de las Empresas, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de las mismas, cumpliendo como mínimo los siguientes plazos de preaviso.

- Personal técnico, administrativo y comercial: Un mes.
- Personal subalterno y obreros: Ocho días.

En caso contrario, perderá como sanción un día de salario por cada día de retraso en el aviso, a deducir de la liquidación que se practique o hasta que se alcance ésta.

CAPITULO VIII

Acción sindical

Art. 34 *Comité de Empresa.*

a) Funciones generales:

1. Representar a la totalidad de los trabajadores de Empresa ante la misma.
2. Tendrá capacidad legal para la negociación colectiva dentro de la misma Empresa.
3. Podrá convocar asamblea de trabajadores, previa comunicación al empresario y posterior acuse de recibo con cuarenta y ocho horas de antelación, garantizando el orden, la no perturbación del proceso productivo y la ausencia de personas ajenas a la Empresa que no tengan autorización de ésta.
4. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de las Empresas en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

b) Relaciones laborales.

1. Será informado o podrá colaborar en los problemas relacionados con:

- Formación y promoción del personal.
- Salarios.
- Premios y sanciones.
- Accidentes de trabajo.
- Enfermedades profesionales.
- Permisos.
- Faltas.
- Obras sociales.
- Absentismo.

c) Seguridad e higiene en el trabajo.

Colaborará en llevar a cabo el plan de prevención de accidentes que se elabore como consecuencia de los informes que surjan del Comité de seguridad e higiene en el trabajo.

d) Organización del trabajo.

Vigilará el estricto cumplimiento de la normativa legal en materias relacionadas con:

- Horario y jornada de trabajo (en lo que se refiere al artículo 12 del presente Convenio).
- Distribución y control de vacaciones.
- Prolongación de jornada (en lo que se refiere al artículo 14 del presente Convenio).
- Calendario de días festivos (puentes, cambios de fiesta, etcétera).

- Clasificación de personal.
- Cambio de categoría.

e) Personal.

Será informado por la Empresa de la evolución de la plantilla (bajas, traslados, incorporaciones, etc.).

f) Producción y mercado.

Será informado por la Empresa del:

- Nivel de productividad de la mano de obra.
- Marcha general de la producción.
- Perspectivas del mercado.

La información de todos estos apartados se dará por parte de la Empresa al Comité con una frecuencia mínima trimestral.

Art. 35. *Garantías sindicales.*—Las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo, respetarán las siguientes garantías:

a) Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o delegados de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

- Empresas de hasta 100 trabajadores: Quince horas mensuales.
- Empresas de 101 hasta 250 trabajadores: Veinte horas mensuales.
- Empresas de 251 hasta 500 trabajadores: Treinta horas mensuales.
- Empresas de 501 hasta 750 trabajadores: Treinta y cinco horas mensuales.
- Empresas de 751 en adelante: Cuarenta horas mensuales.

Las citadas horas podrán ser acumuladas tomando de modo conjunto las del mes en curso, las del anterior y las del posterior, de modo personal e intransferible para actividades sindicales.

Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzcan con motivo de la designación de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa como componentes de comisiones negociadoras de Convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

b) Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas; no podrán suetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores, existirán tableros de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derechos a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas Empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

c) Funciones de los Delegados sindicales:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2. Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de seguridad e higiene en el trabajo y Comités Paritarios de interpretación con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y Convenios Colectivos a los miembros de Comités de Empresa.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

— Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

— En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo, o de centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

— La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

10. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que les son propias.

11. Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostente la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

12. Excedencias.—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las Empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

13. Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos.—A los Delegados sindicales o cargos de relevancia personal de las Centrales implantadas nacionalmente, y que participen en las comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por los mismos, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

CAPITULO IX

Disposiciones varias

Art. 36. *Obligaciones de los trabajadores.*—Los trabajadores, en contraprestación de las condiciones económicas y laborales concertadas, se comprometen a:

— Prestar su trabajo con un rendimiento normal y correcto.

— Cuidar de las instalaciones, útiles herramientas y prendas de trabajo puestas a su disposición.

— Usar de los medios de protección individuales y colectivos en prevención de accidentes.

— Respetar los procedimientos de mediación y los jurisdiccionales en las reclamaciones individuales o colectivas.

— Cumplir la normativa que se establece en el anexo 3 a este Convenio, para reducir el absentismo laboral.

Art. 37. *Comisión Paritaria.*—Para resolver con carácter previo a cualquier acción, cuantas dudas de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación y ejecución de las distintas normas y disposiciones, así como para el previo conocimiento e informe del presente Convenio Colectivo, se establece una Comisión Paritaria según lo que se indica a continuación:

a) Estará compuesta por tres representantes de las Empresas afectadas por este Convenio, designadas por AMIAVE y AMACO.

b) Tres trabajadores designados por las Centrales sindicales firmantes.

c) Asimismo podrán formar parte de la Comisión Paritaria, dos asesores por cada una de las partes libremente designados por las mismas.

d) Las decisiones de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría simple de votos dentro de cada representación.

e) Cuando se trate de algún caso que afecte a Empresas y trabajadores que forman parte de la Comisión Paritaria, éstos serán oídos por los demás componentes, pero no estarán presentes en las deliberaciones correspondientes, debiendo mantener la paridad de la representación.

Con independencia de los asuntos urgentes que les sean sometidos a su consideración, y que se resolverán en un plazo inferior a una semana, la Comisión Paritaria, con carácter ordinario, se reunirá, al menos, una vez cada seis meses, en caso de que existan motivos para ello.

Art. 38. *Subvención en caso de fallecimiento.*—La Empresa abonará al producirse el fallecimiento de cualquiera de sus trabajadores, la cantidad de 2.380 pesetas por cada año de servicios en la misma, correspondiendo la percepción de este beneficio al cónyuge sobreviviente o en su caso, a los hijos menores o incapacitados.

La cantidad total a percibir no podrá rebasar las 34.800 pesetas.

Art. 39. *Capacidad disminuida.*—Todos aquellos trabajadores que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos, en relación a sus condiciones, que existan en la Empresa. En estos casos, el salario que corresponderá al trabajador en su nueva situación será asignado a la categoría profesional de que se trate, respetándose los aumentos por antigüedad, que serán calculados sobre la nueva base salarial.

Art. 40. *Adquisición de productos.*—El personal de las Empresas podrá adquirir los productos fabricados a precio de detallista.

Art. 41. *Condiciones especiales de ingresos.*—Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino o con contratos por tiempo determinado, y también a los hijos de los trabajadores jubilados o que hubieran fallecido, siempre que reúnan las adecuadas condiciones de idoneidad.

CAPITULO X

Disposiciones finales

Art. 42. *Indivisibilidad del Convenio.*—Las condiciones pactadas forman un todo indivisible por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias normas, con oído del resto, sino que a todos los efectos habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Art. 43. *Disposición final.*—Queda derogado en todas sus partes el Convenio Colectivo de fecha 7 de febrero de 1980.

La Ordenanza Laboral de Mataderos de Aves y Conejos de 12 de agosto de 1974, queda anulada en todas las cuestiones que han sido objeto de regulación en el presente Convenio Colectivo. No obstante, en todo lo no pactado en éste, quedará subsistente como norma supletoria.

Igualmente serán de aplicación en todo lo no previsto o regulado en este Convenio las normas establecidas por la legislación general.

El presente Convenio expresa la libre voluntad de las partes negociadoras que, en prueba de conformidad, lo firman en Madrid a 5 de marzo de 1981.

ANEXO NUMERO 1

Tabla de salarios para 1981

Categorías	Salario
	Pesetas
	Mensual
<i>Técnicos</i>	
Técnico Titulados Superiores	50.239
Técnicos Titulados	42.805
Técnicos no Titulados	38.018
Encargado general	38.018
<i>Personal administrativo</i>	
Jefe Administrativo de primera	38.177
Jefe de Personal	38.177
Jefe Administrativo de segunda	38.177
Contable	38.177
Analista	38.177
Oficial de primera	35.828
Programador	35.828
Oficial de segunda	34.561
Operador-Codificador	34.561
Auxiliar	32.213
Telefonista	32.213

Categorías	Salario
	Pesetas
	Mensual
Perforador, Verificador, Grabador	32.213
Aspirante de 17 años	25.421
Aspirante de 16 años	22.677
<i>Personal comercial</i>	
Jefe o Delegado de Zona	38.177
Jefe o Agente de compraventa	34.561
Repartidor	33.032
<i>Personal subalterno</i>	
Conserje	30.845
Almacenero	33.776
Mozo de Almacén	30.845
Cobrador	33.776
Pesador o Basculero	30.845
Guarda o Portero	30.845
Ordenanza	30.845
Personal de limpieza (hora)	179
Botones de 17 años	22.795
Botones de 16 años	20.710
	Diario
<i>Personal obrero de matadero</i>	
Encargado de Zona o Sección	1.172
Celador	1.089
Matarife	1.106
Auxiliar de Zona de Proceso	1.040
Operario de Cámara	1.089
Ayudante	1.089
<i>Personal de oficios varios</i>	
Mecánico de Matadero	1.130
Mecánico de Frigoríficos	1.130
Fogonero	1.130
Maquinista de Subproductos	1.130
Electricista	1.130
Pintor	1.130
Albañil	1.130
Carpintero	1.130
Fontanero-Hojelatero	1.130
Chapista	1.130
Cocinero	1.130
Ayudante oficios varios	1.040
<i>Personal obrero de transporte y reparto</i>	
Mecánico de Vehículos	1.130
Conductor de Vehículos	1.130
Conductor de otros Vehículos	1.089
Jefe de Equipo de Recogida	1.130
Lavacoches y Engrasador	1.040
Ayudante de Transporte	1.040
<i>Aprendices</i>	
De 16 y 17 años	800

ANEXO NUMERO 2

Complemento de Nocturnidad

Se establece un complemento de nocturnidad, unificado para todas las categorías, de 171 pesetas por día trabajado, lo que supone 25 pesetas por hora trabajada.

De acuerdo con el artículo 27, aquellos trabajadores que trabajen más de cuatro horas dentro de la jornada nocturna, percibirán íntegramente el complemento de nocturnidad.

Notas complementarias

1. Los menores de dieciocho años, de ambos sexos, que realicen su función en la cadena de faenado, cobrarán el sueldo íntegro asignado a la categoría de Auxiliar de Zona de Proceso.

2. Las horas extras se abonarán de acuerdo con la tabla que a continuación se detalla, quedando establecidas estas cantidades, para toda la vigencia de este Convenio:

Precio horas extra

	Antigüedad			
	0	5 %	10 %	20 %
Encargado	309	325	340	372
Celador	287	301	316	344
Matarife	292	307	321	350
Auxiliar Zona Proceso	272	285	300	327
Operario de Cámaras	287	301	316	344
Ayudante	287	301	316	344
Mecánico	299	314	329	358

3. Complemento de asistencia y productividad: En aquellas Empresas en que se trabaje con incentivo a la productividad serán respetados en la cuantía que tuvieran el 31 de diciembre de 1980, pero en ningún caso podrá el incentivo ser inferior a 125 pesetas por día trabajado.

En las Empresas donde no tengan implantado un sistema de incentivo y en función al aumento de productividad, que supone lo pactado en el artículo 9, se establece un complemento de asistencia de 125 pesetas por día efectivamente trabajado. En el supuesto de que se implantara un sistema de incentivos la prima que se estableciera, compensará y absorberá este complemento de asistencia.

En todos los casos se abonará este complemento al personal no afectado por sistemas de incentivos.

Este complemento no se abonará en vacaciones.

ANEXO NUMERO 3

Normas a seguir en los casos de ausencia del centro de trabajo

1. Normas generales.

- a) Toda ausencia debe ser conocida con anterioridad.
- b) Su petición debe constar por escrito.
- c) Deberá justificarse el motivo de la ausencia documentalmente.

2. Casos específicos.

a) Faltas de puntualidad.

Se descontará el perdido a coste.

Se permitirá la entrada al trabajo hasta una hora y media después del comienzo de la jornada. Hasta esta hora límite autorizada, se esperará a que se cumpla fracción de media hora para la incorporación al trabajo.

Independientemente de lo aquí establecido, se aplicará al respecto la legislación vigente.

b) Visitas médicas.

En el caso de salidas al Médico del Seguro, la Empresa abonará dos horas cuando la visita coincida con el horario de trabajo. Para su abono, será perceptivo que el volante esté firmado y fechado por el Médico.

El resto de las horas de ausencia, se descontarán a coste o se recuperarán.

c) Cumplimientos de deber público.

El tiempo empleado será retribuido. La Empresa se ajustará al horario que precise el trabajador, con el fin de que pueda dar debido cumplimiento al deber público.

Serán considerados «cumplimiento del deber público»:

— Documento nacional de identidad: Será retribuido sólo en caso de renovación y una vez cada cinco años. Se considera que toda persona debe estar provista del documento nacional de identidad a su ingreso en la Empresa.

— Gobierno Militar: Citación de este Organismo, siempre y cuando el trabajador no se encuentre de permiso del servicio militar. El documento de citación será el justificante de la ausencia. La revista militar será considerada como permiso particular.

— Citación de juzgados: La citación será justificante de la ausencia, no del derecho a percibir retribución por el tiempo perdido. Cuando la causa seguida sea imputable al trabajador, la ausencia será calificada como de permiso particular.

d) Permisos particulares.

Se descontará a precio de coste.

e) Enfermedad sin baja.

Se abonarán tres días al año. Cuando un empleado tenga agotados los tres días, seguirá en la obligación de justificar estas ausencias, so pena de ser calificada la ausencia como falta sin justificar. Agotados los tres días se descontará de coste.

Para ser considerada enfermedad, el justificante deberá decir sin lugar a dudas, la imposibilidad de trabajar esa jornada. Será rechazada la justificación de haber asistido a consulta u otra similar.

En cuanto a la obligación de avisar, deberá hacerse antes de pasar media hora del comienzo de la jornada.

f) Faltas sin justificar.

Además de sancionar según las leyes vigentes, se descontará a coste. Este descuento excluirá el establecido en el artículo 73, 1-c de la Ordenanza Laboral.

Nota: Fórmula de cálculo del coste de día trabajado

Días abonados: 425.
 Días trabajados: 365 — 52 domingos — 14 festivos — 26 días vacaciones = 273 días.
 Coste Seguridad Social: 37 por 100.
 Coste día trabajado: $\frac{425}{273} \times 1,37 \times \text{salario real} : 2,13 \text{ salario real}$

ANEXO NUMERO 4
Retribuciones anuales

Categoría	Salario base			Complemento asistencia y productividad		Total año (3)
	Día	Mes	Año (1)	Día	Año (2)	
<i>Técnicos</i>						
Técnicos Titulados Superiores	—	50.239	703.346	125	34.125	737.471
Técnicos Titulados	—	42.805	599.270	125	34.125	633.395
Técnicos no Titulados	—	38.018	532.252	125	34.125	566.377
Encargado general	—	38.018	532.252	125	34.125	566.377
<i>Personal administrativo</i>						
Jefe de Administración de primera	—	38.177	534.478	125	34.125	568.603
Jefe de Personal	—	38.177	534.478	125	34.125	568.603
Jefe de Administración de segunda	—	38.177	534.478	125	34.125	568.603
Contable	—	38.177	534.478	125	34.125	568.603
Analista	—	38.177	534.478	125	34.125	568.603
Oficial de primera	—	35.828	501.592	125	34.125	535.717
Programador	—	35.828	501.592	125	34.125	535.717
Oficial de segunda	—	34.561	483.854	125	34.125	517.979
Operador-Codificador	—	34.561	483.854	125	34.125	517.979
Auxiliar	—	32.213	450.982	125	34.125	485.107
Telefonista	—	32.213	450.982	125	34.125	485.107
Perforador, Verificador, Grabador	—	32.213	450.982	125	34.125	485.107
Aspirante de 17 años	—	25.421	355.894	125	34.125	390.019
Aspirante de 16 años	—	22.877	317.478	125	34.125	351.603
<i>Personal comercial</i>						
Jefe o Delegado de Zona	—	38.177	534.478	125	34.125	568.603
Jefe o Agente de compraventa	—	34.561	483.854	125	34.125	517.979
Repartidor	—	33.032	462.448	125	34.125	496.573
<i>Personal subalterno</i>						
Conserje	—	30.845	431.830	125	34.125	465.955
Almacenero	—	33.778	472.864	125	34.125	506.989
Mozo de Almacén	—	30.845	431.830	125	34.125	465.955
Cobrador	—	33.778	472.864	125	34.125	506.989
Pesador o Basculero	—	30.845	431.830	125	34.125	465.955
Guarda o Portero	—	30.845	431.830	125	34.125	465.955
Ordenanza	—	30.845	431.830	125	34.125	465.955
Botones de 17 años	—	22.785	319.130	125	34.125	353.255
Botones de 16 años	—	20.710	289.940	125	34.125	324.065
<i>Personal obrero de matadero</i>						
Encargado de Zona o Sección	1.172	—	498.100	125	34.125	532.225
Celador	1.089	—	462.825	125	34.125	496.950
Matarife	1.106	—	470.050	125	34.125	504.175
Auxiliar de Zona de Proceso	1.040	—	442.000	125	34.125	476.125
Operario de Cámara	1.089	—	462.825	125	34.125	496.950
Ayudante	1.089	—	462.825	125	34.125	496.950
<i>Personal de oficios varios</i>						
Mecánico de Matadero	1.130	—	480.250	125	34.125	514.375
Mecánico de Frigoríficos	1.130	—	480.250	125	34.125	514.375
Fogonero	1.130	—	480.250	125	34.125	514.375
Maquinista de subproductos	1.130	—	480.250	125	34.125	514.375
Electricista	1.130	—	480.250	125	34.125	514.375
Albafil	1.130	—	480.250	125	34.125	514.375
Carpintero	1.130	—	480.250	125	34.125	514.375
Fontanero-Hojalatero	1.130	—	480.250	125	34.125	514.375
Chapista	1.130	—	480.250	125	34.125	514.375
Cocinero	1.130	—	480.250	125	34.125	514.375
Ayudante Oficios varios	1.040	—	442.000	125	34.125	476.125
<i>Personal obrero de transporte y reparto</i>						
Mecánico de vehículos	1.130	—	480.250	125	34.125	514.375
Conductor de vehículo	1.130	—	480.250	125	34.125	514.375
Conductor de otros vehículos	1.089	—	462.825	125	34.125	496.950
Jefe de Equipo de recogida	1.130	—	480.250	125	34.125	514.375
Lavacoques y engrasador	1.040	—	442.000	125	34.125	476.125
Ayudante de transporte	1.040	—	442.000	125	34.125	476.125
<i>Aprendices</i>						
De 16 y 17 años	800	—	340.000	125	34.125	374.125

(1) Salario día × 425 días/salario mes × 14 meses.

(2) Complemento diario × 273 días

(3) Suma de (1) + (2).