

	PAGINA		PAGINA
Ayuntamiento de Baracaldo (Vizcaya). Concurso para adquisición de prendas de vestir y calzado.	10407	Ayuntamiento de Cádiz. Subasta de obras.	10408
Ayuntamiento de Bejis (Castellón). Subasta de aprovechamiento forestal.	10407	Ayuntamiento de Elche (Alicante). Concurso para suministro de vestuario.	10408
Ayuntamiento de Benicarló (Castellón). Concurso para adjudicación de los servicios de conserjería y limpieza de un Colegio Nacional.	10408	Ayuntamiento de El Puerto de Santa María (Cádiz). Subasta de obras.	10409
Ayuntamiento de Burgos. Subastas de obras.	10408	Ayuntamiento de Illas (Oviedo). Subasta de Escuelas y viviendas de Maestros.	10409
		Ayuntamiento de Zaragoza. Subasta de obras.	10409

## Otros anuncios

(Páginas 10410 a 10422)

# I. Disposiciones generales

## MINISTERIO DE TRABAJO

### 12013 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para las Industrias Cárnicas.*

Visto el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para las Industrias Cárnicas;

Resultando que con fecha 20 de marzo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General texto del Convenio Colectivo interprovincial aplicable al Sector de Industrias Cárnicas, que fue suscrito por la Asociación Provincial de Salas de Despiece de Madrid (APROSA), domiciliada en Madrid, Loeches, 6; Asociación Nacional de Industrias Transformadoras de Grasas Animales, Decomisos y Subproductos Cárnicos (CEGRASA), con domicilio en Villaverde Alto (Madrid); Federación Catalana de Industrias de la Carne (FECIC), domiciliada en Barcelona, Via Layetana, 44; Asociación de Industrias de la Carne de España (AIACE), domiciliada en Madrid, General Rodrigo, 6; Asociación Centro de Mataderos (ACEMA), domiciliada en Villaviciosa de Odón (Madrid); y por la Asociación Española de Empresas de la Carne (ASOCARNE), domiciliada en Madrid, Capitán Haya, 56, y por parte de los trabajadores las representaciones de las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, el día 6 de marzo, acompañando documentación complementaria;

Resultando que en el cumplimiento de los artículos 1.º y 3.º, 2, del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de Convenios Colectivos, esta Dirección General suspendió el plazo para dictarla, y con informe al respecto fue sometida a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, que ha dado su conformidad a la misma con las adaptaciones que se indican;

Resultando que en el apartado 1.1.5 del Convenio se indica que «los Convenios Colectivos provinciales existentes se regirán por lo establecido en el presente Convenio estatal y especialmente por las disposiciones transitorias que determinan sus propias condiciones»;

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

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en Convenio Colectivo, en orden a su homologación, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre; por el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, competencia que se extiende a disponer la inscripción del Convenio en el Registro de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiéndose reconocido así mutuamente, a los efectos previstos en el número 1 de la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo;

Considerando que en cuanto a la redacción del apartado 1.1.5 del presente Convenio, indicado en el segundo resultando de esta resolución, ha de entenderse la alusión a los Convenios Colectivos provinciales referida a aquellos Convenios que hayan

terminado su vigencia con anterioridad al 1 de enero de 1979, con lo que se da conformidad a lo establecido en el artículo sexto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos de trabajo, en su vigente redacción, relativo a la concurrencia de Convenios;

Considerando que debe hacerse advertencia a las partes que han suscrito el presente Convenio Colectivo que ha de entenderse nula y no puesta toda cláusula que haga alusión a trabajadores de catorce años, ya que su contratación y admisión al trabajo es contraria a derecho por oponerse a lo dispuesto en el artículo segundo, apartado tres, del Convenio Internacional número 138 de la OIT, sobre edad mínima de admisión al empleo, según Instrumento de Ratificación por España del mismo del 26 de abril de 1978, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del día 8 de mayo de 1978, con vigencia plena a partir del día 16 del mismo mes y año, y habida cuenta de que la edad de dieciséis años prevista en el artículo sexto de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1978 está condicionada por su disposición adicional primera a una implantación gradual que aún no se ha producido;

Considerando que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10 del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, las Empresas que consideren que para ellas la tabla salarial de este Convenio suponga la superación de los criterios salariales de referencia deberán notificar y demostrar por escrito a esta Dirección General, en el plazo de quince días, contados desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», su adhesión o separación del mismo, siendo preceptiva, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5.º del repetido Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, la mencionada separación para las Empresas públicas;

Considerando que el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, y en el Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, una vez efectuada interpretación del apartado 1.1.5 del presente Convenio, conforme se indica en el tercer Considerando de la presente resolución y considerarse como nula y no puesta en el texto del Convenio toda alusión que se hace a trabajadores de catorce años, como queda indicado en el cuarto Considerando de esta resolución, procede su homologación, con la advertencia prevista en los artículos 5.3 y 10 del citado Real Decreto-ley 43/77, de 25 de noviembre.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar con la aclaración efectuada en relación con el apartado 1.1.5 relativo a la concurrencia de Convenios y con la supresión de toda referencia a trabajadores de catorce años, el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para las Empresas y trabajadores de Industrias Cárnicas, suscrito el día 6 de marzo de 1979 por la Asociación Provincial de Salas de Despiece de Madrid (APROSA), domiciliada en Madrid, Loeches, 6; Asociación Nacional de Industrias Transformadoras de Grasas Animales, Decomisos y Subproductos Cárnicos (CEGRASA), con domicilio en Villaverde Alto (Madrid); Federación Catalana de Industrias de la Carne (FECIC), domiciliada en Barcelona, Via Layetana, 44; Asociación de Industrias de la Carne de España (AIACE), domiciliada en Madrid, General Rodrigo, 6; Asociación Centro de Mataderos (ACEMA), domiciliada en Villaviciosa de Odón (Madrid), y por la Asociación Española de Empresas de la Carne (ASOCARNE), domiciliada en Madrid,

Capitán Haya, 56, y por parte de los trabajadores, las representaciones de las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.

2.º Que la homologación del Convenio lo es con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos previstos en el artículo 3.º, 2, y en el artículo 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

3.º Que de acuerdo con el artículo 10 del mencionado Real Decreto-ley 43/1977, las Empresas que consideren que para ellas se superan los criterios salariales de referencia deberán notificar y demostrar por escrito a esta Dirección General y a la representación de sus trabajadores en el plazo de quince días desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», su adhesión o separación al Convenio que aquí se homologa, siendo preceptiva la mencionada separación para las Empresas públicas.

4.º Notificar esta Resolución a las representaciones de los trabajadores y de las Empresas en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución homologatoria.

5.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 26 de abril de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo Interprovincial para las Industrias Cárnicas.

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS CARNICAS

### 1. DISPOSICIONES GENERALES

#### 1.1. Ambito.

1.1.1. Territorial.—El Convenio Colectivo rige en todo el territorio del Estado español.

1.1.2. Personal.—El Convenio Colectivo es aplicable a todos los trabajadores de las Empresas afiliadas a las Organizaciones empresariales firmantes (Aprosa, Asocarne, Asociación de Industrias de la Carne de España, Asociación Centro de Mataderos, Asociación Nacional de Industrias Transformadoras de Grasas Animales, Decomisos y Subproductos Cárnicos y FECIC) y con respeto del principio de unidad de Empresa.

Sin perjuicio de la posibilidad de que las Empresas del Sector que, aún no afiliadas a las Organizaciones empresariales firmantes, manifiesten expresamente su adhesión al mismo, las partes acuerdan dirigirse al excelentísimo señor Ministro de Trabajo para que, en uso de la facultad conferida por el artículo 19 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos, extienda el contenido del presente Convenio a todas las Empresas de la misma actividad que no han estado presentes o representadas en este Convenio Colectivo en razón a que las Organizaciones firmantes son suficientemente representativas en el sector, y a fin de evitar la discriminada situación en que quedarían los trabajadores no afectados y las Empresas no participantes que están rigiéndose por condiciones menos favorables.

1.1.3. Funcional.—El Convenio Colectivo es aplicable a las Empresas afiliadas a las Organizaciones Empresariales firmantes, cuya actividad principal sea la de sacrificio, despiece, transformación o distribución de carnes y sus derivados industriales.

#### 1.1.4. Temporal.

1.1.4.1. Vigencia.—El Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1979, independientemente de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

1.1.4.2. Duración y prórroga.—El Convenio Colectivo durará hasta el 31 de diciembre de 1979.

Si alguna de las partes no lo denunciara con tres meses de antelación a su terminación, se entenderá prorrogado en sus propios términos de año en año.

1.1.5. Concurrencia de Convenios.—Los Convenios Colectivos provinciales existentes se registrarán por lo establecido en el presente Convenio Estatal y especialmente por las Disposiciones transitorias que determinan sus propias condiciones.

#### 1.2. Efectos.

1.2.1. El Convenio Colectivo obliga, como Ley entre partes, a sus firmantes y a las personas, físicas o jurídicas, en cuyo nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto.

1.2.2. Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos, habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

1.2.3. Las retribuciones establecidas compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor del presente Convenio, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación.

Sólo podrán modificarse las condiciones pactadas en el Convenio cuando las nuevas, consideradas en conjunto y en cómputo anual, superen a las aquí acordadas. En caso contrario, subsistirá el Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

1.2.4. Las Empresas respetarán las condiciones pactadas a título individual que tengan establecidas a la entrada en vigor del presente Convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en conjunto y cómputo anual.

1.2.5. Los contratos individuales de trabajo no podrán contener disposiciones contrarias a las del presente Convenio Colectivo.

#### 1.3. Interpretación del Convenio.

Se establece una Comisión Paritaria que velará por el cumplimiento de lo acordado y resolverá por vía de interpretación cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del Convenio.

Dicha Comisión estará compuesta por cuatro representantes de las Asociaciones empresariales presentes en la Comisión Negociadora y cuatro representantes de las Centrales Sindicales firmantes. Ambas partes podrán ser asistidas de dos Asesores, libremente designados con voz y sin voto.

Las decisiones de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría simple de votos, dentro de cada representación. En el supuesto de que la cuestión debatida afecte a los intereses de alguna Empresa o trabajadores presentes en la Comisión, éstos serán oídos, pero se ausentarán de las deliberaciones.

Los representantes de las Centrales Sindicales serán: dos de CC. OO. y dos de UGT.

### 2. ORGANIZACION DEL TRABAJO

#### 2.1. Facultad de Dirección.

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

#### 2.2. Sistema de rendimiento.

Los salarios pactados en este Convenio se fijan por unidad de tiempo, atendiendo a 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 de acuerdo con las normas vigentes en la materia, con informe del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, determinar los rendimientos, tomándose como medida de actividad normal la que desarrolla un operario medio entregado a su trabajo, sin el estímulo de una remuneración por incentivo, ritmo que puede mantener día tras día fácilmente, sin que exija esfuerzo superior al normal, debiendo ser este rendimiento el que corresponde a sesenta puntos Bedaux o cien puntos en la Comisión Nacional de productividad o sus equivalentes en otros sistemas.

En caso de discrepancia, las partes podrán solicitar la intervención de la autoridad laboral, que resolverá previo informe del Servicio Técnico Oficial competente.

#### 2.3. Productividad.

2.3.1. Definición de concepto.—Se entiende por incentivo la cantidad que el trabajador percibe en función de un rendimiento superior al normal.

Rendimiento normal o mínimo exigible: Es la actividad que desarrolla un productor de aptitudes medias conocedor de su trabajo y consciente de su responsabilidad, sin realizar ningún esfuerzo superior, que, según el método Bedaux, equivale a sesenta puntos hora.

Rendimiento óptimo: Es el equivalente a ochenta puntos/hora Bedaux, de un operario medio y entrenado, esforzándose en el trabajo, pero sin llegar a límites perjudiciales para su salud.

En cada Empresa se podrá mantener el sistema de productividad actualmente en vigor.

2.3.2. Precio punto prima.—El precio punto prima para todas las categorías será único de dos pesetas cincuenta céntimos (2,50 pesetas) en el sistema Bedaux o su precio equivalente en cualquier otro sistema.

### 3. CLASIFICACION DE PERSONAL

3.1. Las categorías de los trabajadores afectados por este Convenio quedan incluidas en los siguientes niveles salariales:

#### Nivel

1.º Técnico con título superior:

Jefe de primera en oficina técnica.

2.º Técnico con título no superior:

Jefe de segunda en oficina técnica.

3.º Jefe administrativo de primera:

Técnico no titulado.

Técnico de organización de primera.

## Nivel

- Jefe administrativo de segunda.  
Contable.  
Analista.
- 4.º Oficial de primera Administrativo:  
Técnico de organización de segunda.  
Viajante o Vendedor.  
Fiel de Ganadero o Carnicero.  
Programador.  
Cajero.
- 5.º Oficial de segunda Administrativo:  
Auxiliar de organización.  
Operador-Codificador.  
Cobrador.
- 6.º Auxiliar Administrativo:  
Perforador, Verificador, Grabador.  
Telefonista.  
Almacenero.
- 7.º Aspirante de diecisiete años.  
Aspirante de dieciséis años.  
Aspirante de quince años.  
Aspirante de catorce años.
- 8.º Subalternos:  
Mozo de Almacén.  
Pesador o Casculero.  
Vigilantes Jurados.  
Guarda.  
Conserje.  
Portero u Ordenanza.  
Personal de limpieza.  
Operador de montacargas.
- 9.º Botones:  
Botones de diecisiete años.  
Botones de dieciséis años.  
Botones de quince años.  
Botones de catorce años.
10. Encargados:  
Encargado o Maestro chacinero.  
Encargado o Maestro sebero.  
Maestro maquinista.
11. Conductor mecánico.
12. Oficiales de primera:  
Oficial chacinero de primera.  
Oficial de primera sebero, tripero y afinador.  
Oficial de primera de despojos comestibles.  
Oficial de primera de salas de despiece.  
Celador.  
Matarife de primera.  
Oficial dependiente particular.  
Oficial conductor o cuidador de primera.  
Recolector de pieles y cueros de primera.  
Personal de autoclaves y hornos crematorios de primera.  
Conductor repartidor.  
Oficial maquinista.  
Oficial de primera de oficios varios.
13. Oficiales de segunda:  
Oficial chacinero de segunda.  
Oficial de segunda sebero, tripero y afinador.  
Oficial de segunda de despojos comestibles.  
Oficial de segunda de salas de despiece.  
Oficialas.  
Matarife de segunda.  
Oficial conductor o cuidador de segunda.  
Recolector de pieles y cueros de segunda.  
Conductor de vehículos de tracción animal.  
Fogoneros.  
Personal de autoclaves y hornos crematorios de segunda.  
Oficial de segunda de oficios varios.
14. Ayudantes:  
Ayudantas.  
Muñidor, recolector u Oficial de colas.  
Lavacoches o engrasador.  
Repartidor.  
Operario de cámaras frigoríficas.  
Operador o descargador.
15. Peones:
16. Aprendices:  
Aprendiz de tercer año.  
Aprendiz de segundo año.  
Aprendiz de primer año (mayor de dieciséis años).  
Aprendiz de primer año (menor de dieciséis años).

## 4. INGRESOS

4.1. *Periodos de prueba.*

El personal de nuevo ingreso tendrá carácter provisional durante un periodo de prueba variable, según la índole de la labor a realizar, con arreglo a la siguiente escala:

Técnicos titulados: Seis meses.  
Personal no cualificado (peones): Dos semanas.  
Aprendices: Ocho semanas.  
Resto de personal: Tres meses.

El periodo de prueba tendrá que constar por escrito y la situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el periodo de prueba.

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

El trabajador disfrutará, durante el periodo de prueba, de la retribución que corresponda a la categoría profesional del trabajo en que se le haya clasificado. El periodo de prueba será computado a efectos de antigüedad. No así el correspondiente al periodo de aprendizaje para el personal obrero, ni el de aspirante para el personal administrativo, ni el de Botones para el subalterno.

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

## 5. JORNADAS, DESCANSOS Y VACACIONES

5.1. *Jornada normal.*

Los trabajadores adscritos a las Empresas sujetas a este Convenio tendrán una jornada de trabajo efectivo, deducidos festivos, domingos y vacaciones, de dos mil treinta horas al año, distribuidas a razón de una jornada semanal tipo de cuarenta y cuatro horas.

5.2. *Vacaciones.*

Las vacaciones reglamentarias anuales tendrán una duración de veinticinco días naturales, que se disfrutarán en la época del año que determine la dirección de la Empresa, en atención a las necesidades del servicio.

El Comité de Empresa o delegados de personal, conjuntamente con la dirección de la Empresa, determinará la distribución del personal en los turnos vacacionales.

El periodo de vacaciones podrá ser fraccionado mediante acuerdo de las partes.

Las vacaciones se disfrutarán proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado y, por tanto, los que ingresen o cesen en el transcurso del año, tendrán derecho a la parte proporcional, según el número de meses trabajados, calculándose éstos por dozavas partes, y computándose como mes completo la fracción del mismo.

Las vacaciones serán retribuidas de acuerdo con el salario o sueldo aprobado en este Convenio, unidos como anexo al mismo, con los aumentos por antigüedad correspondientes.

## 6. EXCEDENCIAS Y LICENCIAS

6.1. *Excedencias.*

Las excedencias pueden ser voluntarias y forzosas.

6.1.1. *Voluntaria.*—Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores de las Empresas antes referidas con una antigüedad en las mismas de al menos dos años.

Son condiciones ineludibles para la concesión las siguientes:

- Solicitud escrita con expresión de los motivos.
- Compromiso formal de que durante el tiempo de excedencia el trabajador no se va a dedicar a la misma actividad de la Empresa que se la ha concedido, ni por cuenta propia, ni por cuenta ajena.

El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco.

Quien quebrante el compromiso contraído en el apartado b) será causa suficiente para rescisión automática de la relación laboral, con pérdida del beneficio obtenido.

Un mes antes de la finalización del plazo de la excedencia, el trabajador deberá notificar a la Empresa de forma fehaciente su voluntad de reincorporarse, bien entendido que de no hacerlo de esta forma y dentro del plazo se entenderá renuncia a tal derecho, perdiendo en consecuencia el beneficio de reincorporación, mediante rescisión de la relación laboral.

Esta excedencia solamente tendrá lugar en las Empresas cuya plantilla de trabajadores sea superior a 50, derecho que únicamente será extensivo hasta un 2 por 100 de los mismos.

6.1.2. *Forzosa.*—Se concederá la excedencia forzosa al trabajador en quien concurren las siguientes circunstancias:

a) Haber sido elegido para el desempeño de un cargo público, de carácter estatal, de nacionalidad, regional, provincial o municipal, por medio de elecciones legislativas regionales, provinciales o municipales de carácter general.

b) Cuando para estos mismos cargos fuese designado en virtud de nombramiento oficial aprobado en Consejo de Ministros u Organismo competente en el estado, región, provincia

y municipio y publicado en los «Boletines Oficiales» correspondientes o mediante resolución administrativa adecuada.

Los trabajadores que deseen ejercitar el derecho de excedencia y reingreso amparados en este apartado deberán efectuar los mismos trámites señalados para la excedencia voluntaria.

6.1.3. Excedencia para cargos sindicales.—Las Empresas concederán la excedencia, con reserva del puesto de trabajo a los representantes sindicales que lo soliciten, y que tengan dos años de antigüedad en la Empresa. La excedencia se concederá por un período de dos años, renovable por otros dos y prorrogable por otro período igual previo acuerdo de las partes.

Deberá solicitarse la excedencia y reingreso por escrito con un mes de antelación, como mínimo.

6.1.4. En todos los casos de excedencias contemplados en este artículo (6.1) y por mientras éstas duren y hasta tanto el excedente no se reincorpore al puesto de trabajo, no tendrá derecho ni al percibo del salario, ni a que el tiempo transcurrido en tal situación compute a ningún efecto.

#### 6.2. Servicio Militar.

Durante el tiempo de prestación del Servicio Militar, ya lo sea obligatorio o voluntario (para sustituir al obligatorio), la Empresa deberá reservar al trabajador su puesto de trabajo, hasta dos meses después de su licenciamiento.

Si el operario dejara transcurrir el plazo de dos meses después del licenciamiento sin reincorporarse a su puesto de trabajo, perderá el derecho al reingreso.

Durante el período del Servicio Militar el trabajador percibirá de la Empresa, y en tanto perdure su incorporación a filas en la situación referida, las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre, exclusivamente.

Los objetores de conciencia tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo por el tiempo que dure su servicio sustitutorio y a percibir las mismas pagas extraordinarias por el tiempo que dure la estancia normal en el Servicio Militar de su reemplazo; asimismo, tendrán el mismo plazo de tiempo para su reincorporación.

Estos beneficios alcanzarán exclusivamente a los trabajadores fijos de plantilla en las Empresas.

### 7. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

#### 7.1. Salarios.

El salario del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en la tabla del anexo I para cada uno de los niveles y categorías.

#### 7.2. Complementos personales.

7.2.1. Antigüedad.—La antigüedad queda fijada en los siguientes valores, iguales para todas las categorías:

Bienes de 900 pesetas mensuales.  
Quinquenios de 1.800 pesetas mensuales.

El cómputo de los tiempos se hará de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza Laboral.

Los trabajadores que a la firma de este Convenio estuvieran devengando importes superiores los mantendrán como condición más beneficiosa hasta tanto la nueva cuantía supere a la percibida con anterioridad, devengándose los que se consoliden en el año 1979, de acuerdo con los valores anteriormente referidos.

Este complemento se abonará en catorce pagas, o sea las doce mensualidades más las extraordinarias de junio y Navidad.

#### 7.3. Complemento de puestos de trabajo.

7.3.1. Plus de penosidad e insalubridad.—El personal que por habitual función tenga que prestar sus servicios en cámaras de temperaturas de diez grados centígrados bajo cero o inferiores, o aquellos trabajadores que manipulan productos insalubres, percibirán un plus por cada hora trabajada en dichas condiciones en la cuantía que para cada categoría se fija en el anexo.

7.3.2. Plus de nocturnidad.—El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá por cada hora trabajada en ese tiempo un plus de nocturnidad en la cuantía que para cada categoría se fija en el anexo.

Se excluyen del percibo de este plus el personal de guardería y vigilancia que realiza su función durante la noche y aquellos contratados expresamente para trabajar en jornada nocturna, así como recuperaciones correspondientes.

#### 7.4. Complementos de calidad o cantidad de trabajo.

7.4.1. Plus sustitutorio de productividad.—Todo trabajador que no realice trabajos sometidos a régimen de incentivo, bien sea a tarea, destajo o productividad, y que tampoco perciba ningún tipo de gratificación, recibirá un plus de 24.000 pesetas anuales, que traducido a hora de trabajo será de 11,82 pesetas.

Si habitualmente o porque así estuviera convenido durante la jornada un trabajador efectuase trabajos en régimen de incentivo y trabajos no sometidos a incentivo, devengará en estos últimos la parte proporcional del presente plus por el tiempo trabajado sin incentivo.

Cuando la suspensión de los trabajos remunerados bajo sistemas de primas a la producción previa determinación con

el representante de los trabajadores, de la sección o departamento afectado fuera imputable a la Empresa, ésta vendrá obligada a satisfacer a los trabajadores afectados el salario de su categoría, incrementado en un 25 por 100, siempre que éstos alcancen el rendimiento normal.

7.4.2. Horas extraordinarias.—Las horas de trabajo que excedan sobre la jornada laboral ordinaria se clasifican:

a) Horas extraordinarias de libre aceptación por el trabajador, que no podrán exceder de veinte al mes ni de ciento veinte al año.

La dirección y el Comité de Empresa velarán por el cumplimiento de esta norma.

b) Horas de ampliación o prolongación de jornada, de obligada realización por el trabajador, por necesidades de servicio, de acuerdo con lo previsto en los artículos 40 a 43 de la Ordenanza Laboral de Industrias Cárnicas.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada laboral ordinaria se abonará con los valores que para cada nivel y categoría figuran en los anexos.

7.5. Complementos de vencimiento periódico superior a un mes.

7.5.1. Paga extra junio.—Los trabajadores devengarán, en proporción al tiempo trabajado, entre el 1 de enero y el 30 de junio, una paga extraordinaria, que se abonará en la segunda quincena del mes de junio, de acuerdo con los importes que para cada categoría se establecen en el anexo I, más la antigüedad que corresponda a treinta días.

7.5.2. Paga extra diciembre.—Los trabajadores devengarán, en proporción al tiempo trabajado, entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, una paga extraordinaria, que se abonará antes del 22 de diciembre, de acuerdo con los importes que para cada una de las categorías se establecen en el anexo I, más la antigüedad que corresponda a treinta días.

7.5.3. Paga extra beneficios.—El importe de esta paga ha sido prorrateado por mes o día, quedando incluida en los salarios de la tabla que como anexo I se une a este Convenio.

#### 7.6. Quebranto de moneda.

El Cajero, el Auxiliar de caja y el Cobrador percibirán mensualmente, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 500 pesetas.

#### 7.7. Valor hora por faltas no justificadas.

Cada hora de ausencia al trabajo tendrá un descuento de 172 pesetas para el Peón y del importe que para cada nivel y categoría figuran en el anexo I.

#### 7.8. Forma de pago del salario.

Las Empresas y trabajadores tendrán la facultad de elegir la fórmula de pago del salario que mejor se acomode a sus intereses, utilizando cualquiera de los procedimientos habituales.

La retribución diaria o mensual se abonará en los períodos naturales que corresponda, tanto para los salarios directos como para las pagas extraordinarias.

### 8. INDEMNIZACIONES Y DIETAS

#### 8.1. Desplazamientos dentro de la misma localidad.

En los desplazamientos o traslados efectuados entre centros distintos, dentro de la misma localidad, el personal afectado sólo tendrá derecho, en su caso, a percibir el incremento de gastos que le corresponda de acuerdo con las disposiciones legales, y debidamente justificados.

#### 8.2. Desplazamientos eventuales.

Las Empresas, en razón de las necesidades del servicio o de la organización del trabajo, podrán desplazar a su personal a otras localidades distintas de aquellas que presten sus servicios; por un plazo máximo de «un año» y en tanto subsistan las necesidades que lo motiven.

Excepto en los casos de perentoria necesidad, el desplazamiento se avisará con una antelación de, al menos, quince días.

El trabajador desplazado tendrá derecho a que se le abonen, además de los salarios, las dietas y los gastos de viaje.

Cuando el desplazamiento eventual sea por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento. En dichos días no se computarán los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

#### 8.3. Traslados definitivos.

Los trabajadores no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma Empresa que pueda forzar a un cambio de residencia, salvo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y lo autorice la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto.

Autorizado el traslado, el trabajador, que será preavisado por escrito con una antelación mínima de quince días, tendrá derecho a optar entre el traslado percibiendo una compensa-

ción por gastos o rescindir su contrato, mediante la indemnización que se fije como si se tratara de despido autorizado por crisis laboral o económica. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes.

De igual forma, se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior al de treinta días.

#### 8.4. Dietas.

Las dietas están constituidas por una indemnización o supuestos de gastos debida al trabajador que, por causa del servicio, se encuentre obligado a un desplazamiento fuera del lugar donde radica su centro habitual de trabajo.

El importe de las dietas queda establecido en los siguientes valores:

Comida: 350 pesetas.

Cena: 350 pesetas.

Cama y desayuno: 650 pesetas.

Estas dietas se abonarán a tenor de la duración de los desplazamientos y necesidad de utilización de los diferentes apartados, quedando incluidos en dichas cantidades las percepciones complementarias por gastos menores.

### 9. BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS

#### 9.1. Premio de fidelidad.

Las Empresas abonarán a los trabajadores que se jubilen o causen baja definitiva por causa de enfermedad común o profesional o accidente laboral la cantidad de 2.000 pesetas por cada año de servicio.

En el supuesto de fallecimiento anterior a la jubilación, la viuda o, en su caso, los hijos menores, percibirán la cantidad correspondiente, extendiéndose este derecho a los hijos incapacitados, cualquiera que fuere su edad.

#### 9.2. Dóte para matrimonio.

Las trabajadoras que estuvieran en alta en las Empresas respectivas antes del 31 de diciembre de 1976, caso de baja por matrimonio, percibirán una mensualidad por año de servicio, con un máximo de seis. El importe de dicha mensualidad se calculará según las bases tarifadas correspondientes a la categoría profesional de las causantes y vigentes al 31 de diciembre de 1978, más la antigüedad, salvo los derechos adquiridos más favorables que estén reconocidos por pacto de Empresa.

#### 9.3. Bolsa de vacaciones.

Las Empresas constituirán una bolsa de vacaciones, cuyo importe será el resultado de multiplicar 4.000 pesetas por el número de trabajadores en alta al 1 de enero de 1979.

Su distribución se hará entre todos los trabajadores por la dirección de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, recomendándose un reparto proporcional en atención a aquellos trabajadores que hayan de disfrutarlas en las peores épocas del año.

### 10. DERECHOS SINDICALES

10.1. Los representantes de los trabajadores gozarán de los derechos reconocidos en la disposición transitoria del Decreto de 6 de diciembre de 1977, en relación con las normas concordantes del Decreto de Garantías Sindicales de 1971, en tanto en cuanto no sea modificado por disposiciones posteriores.

10.2. Las Empresas informarán trimestralmente al Comité de Empresa de la evolución de las mismas.

10.3. Las Empresas pondrán en conocimiento del Comité de Empresa el calendario laboral que se confeccione, así como pondrá en conocimiento del mismo a través de su Secretario las sanciones graves y muy graves impuestas.

10.4. Las Empresas podrán deducir a través de las nóminas las cuotas correspondientes a los afiliados a las Centrales Sindicales.

Los interesados deberán solicitarlo por escrito a la dirección de la Empresa.

Los importes retenidos se entregarán a la persona que designe la Central Sindical correspondiente.

10.5. Las Empresas pondrán a disposición de los Comités de Empresa el oportuno tablón de anuncios para su uso, sin perjuicio de poder mantenerlo para otros usos en las Empresas en que así se haya autorizado.

10.6. El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo deberá responsabilizarse del cumplimiento de las normas sobre seguridad e higiene, tanto por los trabajadores como por las empresas.

Su composición se integrará de acuerdo con lo establecido en la Ley, si bien el Comité de Empresa, de acuerdo con la Dirección de la misma, estudiará si procede incrementar el número de vocales existentes en representación de los trabajadores en busca de una mayor eficacia. El Secretario del Comité de Seguridad e Higiene será nombrado por el Comité de Empresa entre los miembros del citado Comité de Seguridad e Higiene.

El Comité de Seguridad e Higiene se reunirá con la regularidad que marque la Ley o cuando las circunstancias lo aconsejen.

Cuando razones de eficacia lo aconsejen, el Comité podrá invitar a asistir a sus sesiones a la persona más indicada de aquella sección de la que se trate algún tema específico relacionado con su cometido sobre seguridad e higiene.

El número de asesores o informadores no podrá ser de más de un trabajador en cada reunión que el Comité celebre.

### 11. PROCEDIMIENTO DE SOLUCION DE CONFLICTOS

En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicabilidad del presente Convenio, las partes se comprometen, a partir del momento del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción de fuerza sin previo sometimiento de la misma a la Comisión Paritaria, mencionada en el punto 1.3, nombrada a efecto. Sólo si después de los buenos oficios de dicha Comisión no se hubiese podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva, las partes deberán hacer declaración de Conflicto Colectivo.

### 12. DISPOSICION FINAL

En todo lo no regulado específicamente en este Convenio se estará a lo dispuesto en el artículo 29 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo.

### 13. DISPOSICIONES TRANSITORIAS PARA LA PROVINCIA DE BARCELONA

13.1. El Convenio Colectivo sindical provincial de Barcelona, aprobado por Resolución del 21 de abril de 1977 («Boletín Oficial» de la provincia de 23 de septiembre de 1977) ha quedado extinguido al 31 de diciembre de 1978.

13.2. Todas las Empresas que estén dentro del ámbito funcional de este Convenio Estatal y radiquen en la provincia de Barcelona harán efectivos los salarios de sus trabajadores con arreglo a la tabla salarial que para la provincia de Barcelona se adjunta al Convenio Estatal en anexo II. Tabla salarial que se irá revisando en años sucesivos, ateniéndose al principio de ir igualándola a la Estatal.

13.3. Las tablas que se adjuntan para la provincia de Barcelona tendrán efecto a partir del 1 de enero de 1979 y hasta 31 de diciembre de 1979.

13.4. Los días de vacaciones para la provincia de Barcelona quedarán en veintiséis días naturales, como hasta la fecha se venía haciendo.

13.5. Con respecto a todas las demás cuestiones no especificadas, en estas disposiciones transitorias, se estará a todo lo dispuesto en el presente Convenio Estatal y con efectos a partir de 1 de enero de 1979.

#### 13.6. 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 de Accidentes, el trabajador perciba el salario mensual o diario de la columna correspondiente en la tabla anexa para este Convenio para la provincia de Barcelona y a partir del primer día.

Las Empresas tendrán la facultad de que, por el Médico de Empresa o el que la misma designe sea visitado en su domicilio el trabajador y reconocido tantas veces se considere necesario. Del informe emitido en cada momento por dicho Facultativo dependerá el abono del correspondiente complemento.

### 14. DISPOSICIONES TRANSITORIAS PARA LA PROVINCIA DE MADRID

14.1. Todas las Empresas que están dentro del ámbito funcional de este Convenio Estatal y radiquen en la provincia de Madrid harán efectivos los salarios de sus trabajadores con arreglo a la tabla salarial que para la provincia de Madrid se adjunta al Convenio Estatal en anexo III. Tabla salarial que se irá revisando en años sucesivos, ateniéndose al principio de ir igualándola a la estatal.

#### 14.2. Gratificación familiar.

En la primera quincena del mes de octubre las Empresas abonarán a todos sus trabajadores y trabajadoras casados una gratificación de tres mil pesetas (3.000 pesetas).

#### 14.3. Retribuciones en caso de enfermedad o accidentes.

Se mantendrá la misma redacción y espíritu del artículo 12 del antiguo Convenio Colectivo provincial de Madrid («Boletín Oficial» de la Provincia de Madrid» del 28 de febrero de 1977).

14.4. Los días de vacaciones para los trabajadores de la provincia de Madrid afectados por esta disposición transitoria quedarán en veintiséis días naturales, cuya distribución se realizará de acuerdo con el apartado 5.2. del presente Convenio Estatal.

14.5. Salvo lo estipulado en las anteriores disposiciones como condiciones superiores al Convenio Estatal, en todo lo demás se estará a lo dispuesto en el mismo.

15. DISPOSICIONES TRANSITORIAS PARA LA PROVINCIA DE TOLEDO

15.1. El Convenio Colectivo sindical provincial de Toledo, aprobado por Resolución del 3 de julio de 1978, ha quedado extinguido el 31 de diciembre de 1978.

15.2. Todas las Empresas que estén dentro del ámbito funcional de este Convenio Estatal y radiquen en la provincia de Toledo harán efectivos los salarios de sus trabajadores con arreglo a la tabla salarial que para la provincia de Toledo se adjunta al Convenio Estatal en anexo IV. Tabla salarial que se

irá revisando en años sucesivos, ateniéndose al principio de ir igualándola a la Estatal.

15.3. La tabla que se adjunta para la provincia de Toledo tendrá efectos a partir del 1 de enero de 1979 hasta el 31 de diciembre de 1979.

15.4. Los días de vacaciones para la provincia de Toledo quedarán en treinta días naturales, como hasta la fecha se venían disfrutando.

15.5. Con respecto a todas las demás cuestiones no especificadas en esta disposición transitoria se estará a todo lo dispuesto en el presente Convenio Estatal y con efectos a partir de 1 de enero de 1979.

## ANEXO I

Tabla Convenio Estatal

Nivel	Salario anual	Salario mensual o diario (1)	Valor hora extraordinaria	Plus penosidad — Ptas/hora	Plus nocturnidad — Ptas/hora	Valor hora descuento
1.º	572.880	40.920	296	20	39	282
2.º	488.480	34.890	253	17	34	240
3.º	435.860	31.140	225	15	30	214
4.º	402.780	28.770	208	14	28	198
5.º	388.920	27.780	201	13	26	191
6.º	363.300	25.950	188	13	26	178
7.º, 17 años	288.960	20.640	—	—	—	142
16 años	259.140	18.510	—	—	—	127
15 años	212.100	15.150	—	—	—	104
14 años	177.240	12.660	—	—	—	87
8.º	350.280	25.020	181	12	24	172
9.º, 17 años	255.360	18.240	—	—	—	125
16 años	233.940	16.710	—	—	—	115
15 años	194.460	13.890	—	—	—	96
14 años	169.260	12.090	—	—	—	83
10.º	402.475	947	208	14	28	198
11.º	386.325	909	200	13	26	190
12.º	380.800	896	197	13	26	187
13.º	374.000	880	193	13	26	184
14.º	362.950	854	188	13	26	178
15.º	350.200	824	181	12	24	172
16.º, Aprendiz tercer año	282.625	665	—	—	—	139
Aprendiz segundo año y primer año mayor de 16 años	227.600	536	—	—	—	112
Aprendiz primer año y menor de 16 años	161.925	381	—	—	—	80

(1) En el salario mensual o diario está incluido el prorrateo de la paga de beneficios.

## ANEXO II

Tabla provincia de Barcelona

Nivel	Salario anual	Salario mensual o diario (1)	Valor hora extraordinaria	Plus penosidad — Ptas/hora	Plus nocturnidad — Ptas/hora	Valor hora descuento
1.º	606.864	43.347	321	20	39	300
2.º	536.011	38.287	274	17	34	265
3.º	474.837	33.917	244	15	30	235
4.º	433.213	30.944	225	14	28	214
5.º	395.910	28.279	218	13	26	196
6.º	363.300	25.950	204	13	26	180
7.º, 17 años	288.960	20.640	—	—	—	143
16 años	259.140	18.510	—	—	—	128
15 años	212.100	15.150	—	—	—	105
14 años	190.485	13.608	—	—	—	94
8.º	356.765	25.483	196	12	24	176
9.º, 17 años	255.360	18.240	—	—	—	126
16 años	243.115	17.365	—	—	—	120
15 años	194.961	13.926	—	—	—	96
10.º	440.171	1.036	225	14	28	218
11.º	425.897	1.026	217	13	26	216
12.º	434.467	1.022	213	13	26	215
13.º	412.925	972	209	13	26	204
14.º	365.732	931	204	13	26	196
15.º	380.320	895	196	12	24	188
16.º, Aprendiz tercer año	282.625	665	—	—	—	140
Aprendiz segundo año y primer año mayor de 16 años	246.960	581	—	—	—	122
Aprendiz primer año y menor de 16 años	161.988	428	—	—	—	90

Notas.—(1) En el salario mensual o diario está incluido el prorrateo de la paga de beneficios de 1979.

Aparte de los salarios anuales aquí reflejados, debe tenerse en cuenta el plus sustitutorio de productividad de 24.000 pesetas/año, reflejado en el apartado 7.4.1 del presente Convenio Estatal.

ANEXO III  
Tabla provincia de Madrid

Nivel	Salario o sueldo base			Plus sustitutorio		Valor hora extraordinaria	Penosidad — Ptas/hora	Nocturnidad — Ptas/hora	Valor hora descuento
	Año	Mensual : 14	Diario : 420 ó 425	Año	Hora				
1.º	597.097	42.650	1.422	50.510	24,88	309	20	41	293
2.º	512.114	36.580	1.219	46.477	22,90	265	18	35	252
3.º	464.671	33.191	1.106	44.479	21,91	240	16	32	228
4.º	425.864	30.419	1.014	42.449	20,91	220	15	29	209
5.º	411.914	29.422	981	41.779	20,58	213	14	28	202
6.º	386.129	27.581	919	40.439	19,92	200	13	26	190
7.º	303.125	21.652	722	37.416	18,43	157	10	21	149
16 años	273.102	19.507	650	36.101	17,78	141	9	19	134
15 años	225.740	16.124	537	33.730	16,61	117	7	15	111
14 años	190.641	13.617	454	32.061	15,79	99	7	13	94
8.º	372.982	26.642	888	39.781	19,59	193	13	26	183
9.º	269.281	19.234	641	35.760	17,61	139	9	18	132
16 años	247.717	17.694	550	34.742	17,11	128	8	17	122
15 años	207.976	14.855	495	32.719	16,12	107	7	14	102
14 años	182.609	13.044	435	31.720	15,63	94	6	13	90
10.º	427.497	—	1.006	42.120	20,75	221	15	29	210
11.º	409.084	—	963	41.438	20,41	211	14	28	201
12.º	403.506	—	949	41.121	20,26	209	14	28	198
13.º	396.710	—	933	40.780	20,09	205	14	27	195
14.º	385.562	—	907	40.439	19,92	199	13	26	189
15.º	372.312	—	876	39.781	19,60	192	13	26	183
16.º	296.587	—	698	36.759	18,11	153	10	20	146
Aprendiz tercer año	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Aprendiz segundo año y primer año mayor de 16	257.571	—	606	35.412	17,44	133	9	18	127
Aprendiz primer año y menor de 16	174.749	—	411	31.062	15,30	90	6	12	86

Notas.—En el salario mensual o diario está incluido el prorrateo de la paga de beneficios de 1979.  
En el plus sustitutorio de productividad están incluidas las 24.000 pesetas que se señalan en el punto 7.4.1 del presente Convenio estatal y su devengo responde a lo señalado en dicho punto.

ANEXO IV  
Tabla provincia de Toledo

Nivel	Salario anual	Salario mensual o diario (1)	Valor hora extraordinaria	Plus penosidad — Ptas/hora	Plus nocturnidad — Ptas/hora	Valor hora descuento
1.º	572.880	40.920	296	20	39	286
2.º	488.460	34.890	253	17	34	244
3.º	438.377	31.313	227	15	30	219
4.º	417.167	29.798	218	14	28	208
5.º	405.577	28.970	212	13	26	203
6.º	382.163	27.297	201	13	26	191
7.º	286.960	20.640	—	—	—	144
16 años	259.140	18.510	—	—	—	130
15 años	212.100	15.150	—	—	—	106
8.º	362.237	25.978	190	12	24	182
9.º	275.411	19.672	—	—	—	138
16 años	242.629	17.331	—	—	—	121
15 años	207.501	14.822	—	—	—	104
10.º	413.100	972	215	14	28	206
11.º	404.600	952	212	13	26	202
12.º	395.675	931	207	13	26	198
13.º	388.450	914	203	13	26	194
14.º	368.050	866	191	13	26	184
15.º	358.700	844	187	12	24	179
16.º	287.300	676	—	—	—	144
Aprendiz tercer año	—	—	—	—	—	—
Aprendiz segundo año y primer año mayor de 16 años	227.800	536	—	—	—	114
Aprendiz primer año y menor de 16 años	167.875	395	—	—	—	84

Notas.—(1) En el salario mensual o diario está incluido el prorrateo de la paga de beneficios de 1979.  
Aparte de los salarios anuales aquí reflejados debe tenerse en cuenta el plus sustitutorio de productividad de 24.000 pesetas/año, reflejado en el apartado 7.4.1 del presente Convenio Estatal.