

gravidad en las infracciones, podrá acordar, previo informe de la Organización Sindical, la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o, en caso extremo, el cierre del centro de trabajo correspondiente, sin perjuicio, en su caso, del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía. Igualmente, el Gobierno podrá acordar la remoción y la inhabilitación de los componentes de la Dirección y del Consejo de Administración o miembros del mismo responsables de aquellas infracciones.

Art. 34. Cuando en un centro laboral de Empresa afectada por la aplicación de esta Ordenanza se falte reiteradamente a los preceptos en ella contenidos o de las disposiciones reguladoras de las relaciones laborales, el Jefe de dicho centro incurrirá en falta muy grave, y, aparte de la sanción que a la Empresa pueda imponerse, podrá ser inhabilitado, temporal o definitivamente.

#### CAPITULO XI

##### Reglamentos de Régimen Interior

Art. 35. Las Empresas afectadas por la presente Ordenanza, con más de 50 trabajadores a su servicio, vienen obligadas, en el plazo máximo de cuatro meses, contados desde el día de la publicación de esta Ordenanza en el «Boletín Oficial del Estado», a redactar Reglamento de Régimen Interior, en el que, además de las peculiaridades propias de la actividad a que se dedica la Empresa, ha de contener cuanto sobre el particular dispone el artículo 22 de la Ley de Contrato de Trabajo, de 26 de enero de 1944, y exige el desarrollo del presente ordenamiento.

Art. 36. El proyecto de Reglamento Interior se presentará por cuadruplicado ante la Dirección General de Trabajo, si la Empresa desenvuelve sus actividades en dos o más provincias, y ante la correspondiente Delegación de Trabajo, si únicamente se desenvuelve en una. Al Reglamento se acompañará la planilla y escalafones del personal al servicio de la Empresa en el momento de su presentación, así como el informe del Jurado de Empresa.

En su tramitación se ajustará a las normas del Decreto 20/1961, de 12 de enero; Orden de 6 de febrero del mismo año y demás disposiciones complementarias.

Art. 37. El Reglamento de Régimen Interior de las Empresas, una vez aprobado, deberá colocarse en sitio visible de los centros de trabajo para conocimiento de los trabajadores en general, quedando las Empresas obligadas a aclarar a éstos cuantas dudas puedan tener sobre la aplicación de sus preceptos. Se remitirá por la Empresa a la Organización Sindical una copia del Reglamento de Régimen Interior, una vez que haya sido aprobado.

#### CAPITULO XII

##### Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 38. Las industrias afectadas por esta Reglamentación cumplirán las disposiciones de carácter general dictadas sobre prevención de accidentes e higiene del trabajo y, en particular, las de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 9 de marzo de 1971.

Art. 39. En los Reglamentos de Régimen Interior de las Empresas deberán incluirse aquellas medidas de seguridad e higiene de aplicación especial a la índole de los trabajos y operaciones de que se trate, al objeto de obtener las máximas garantías para la salud y la vida del personal. Se determinarán también las sanciones que, por incumplimiento de lo dispuesto sobre este particular, puedan imponerse al personal y, asimismo, los premios y estímulos para aquel que se haya distinguido por su actuación en seguridad e higiene.

#### CAPITULO XIII

##### Disposiciones varias

Art. 40. *Complemento de vencimiento periódico superior al mes. Participación en beneficios.*—Con el carácter de participación en beneficios, las Empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación, equivalente a treinta días del salario base de calificación, más antigüedad, cuyo pago podrá fraccionarse en dos partes de quince días cada una; la primera, que se abonará durante el mes de marzo, y la segunda, durante el mes de septiembre.

Esta gratificación la percibirán en proporción al tiempo trabajado quienes hayan ingresado o cesen durante el año,

afectando, sin exclusión alguna, a todas las clases de trabajadores señalados en el apartado A) del artículo sexto de la presente Ordenanza.

Art. 41. *Condiciones más beneficiosas.*—Debido al carácter de mínimas que tienen las disposiciones de esta Ordenanza, se respetarán las condiciones más beneficiosas que, consideradas en su conjunto, disfrute el personal a la publicación de la misma.

Las mejores condiciones o retribuciones, gratificaciones extraordinarias, incentivos, pluses, etc., que las Empresas hubiesen otorgado voluntariamente o por pacto individual o colectivo a sus trabajadores, se considerarán absorbidas por las nuevas retribuciones que ahora se establecen. Se excluirán, sin embargo, del cómputo de salarios, a este solo efecto, las gratificaciones extraordinarias con motivo de las fiestas de Exaltación del Trabajo y Natividad del Señor y los aumentos por años de servicio.

Art. 42. *Prendas de trabajo.*—Las Empresas facilitarán dos prendas de trabajo: Una de invierno y otra de verano, cada dos años, a los Ordenanzas, Porteros, Vigilantes, personal de fábrica y de distribución. Cuando las Empresas exgiesen uniformes, éstos serán a su cargo.

Art. 43. *Trabajo en domingos y festivos.*—A pesar de reunir el carácter de Empresas de servicios, las industrias afectadas por la presente Ordenanza Laboral, no cabe, en principio, el trabajo en domingos y festivos de su personal, con las siguientes excepciones:

a) Cuando por circunstancias imprevisibles de fuerza mayor o averías de máquinas o vehículos no pudiese ser atendido el trabajo imprescindible programado.

b) En distribución, el personal estrictamente necesario para atender servicios especiales limitados, tales como ferias y festejos locales, espectáculos deportivos y taurinos y análogos.

c) Las anteriores limitaciones al trabajo en domingos y festivos no serán de aplicación a las industrias de horchatas, por tratarse de producto perecedero, que exige su fabricación y suministro diario. En este caso, el trabajo en domingo y días festivos queda reducido a las mañanas, con finalización a las catorce horas y durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, si bien se establece la posibilidad de que pueda ampliarse el período citado por condiciones climatológicas especiales y de mutuo acuerdo entre Empresas y trabajadores, a través de sus respectivas representaciones profesionales.

#### DISPOSICION DEROGATORIA

La presente Ordenanza de Trabajo sustituye, a todos los efectos, a la anterior Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo, de 2 de junio de 1972, y demás disposiciones complementarias que la desarrollan, interpretan o aclaran, quedando asimismo derogados cuantos acuerdos, Reglamentos o contratos se hubieran dictado o convenido con anterioridad para regular las relaciones laborales en las Empresas afectadas y cuyos preceptos se opongán a la presente.

13027

ORDEN de 19 de mayo de 1977 sobre desempleo de los trabajadores de temporada.

Ilustrísimos señores:

El número 5 del artículo 176 de la Ley General de la Seguridad Social determina que, en los casos de trabajadores de temporada, las prestaciones por desempleo se otorgarán con la duración que se determine reglamentariamente respecto de las eventualidades de empleo que puedan afectar a la propia temporada normal, según las actividades.

En este sentido, por la presente Orden se concreta a la duración de la campaña el período de percepción por estos trabajadores del subsidio por desempleo, al tiempo que se regulan determinados requisitos para el acceso a la prestación, así como relativos a la declaración de la situación y reconocimiento del derecho.

En su virtud, este Ministerio, a propuesta de la Subsecretaría de la Seguridad Social, dispone:

Artículo 1.º La prestación por desempleo de los trabajadores por cuenta ajena que realicen trabajos de temporada en actividades que tengan tal carácter se regirá por la presente Orden y, en lo no previsto en la misma, por la de 5 de mayo de 1967.

Art. 2.º La declaración de la situación legal de desempleo de los trabajadores de temporada a quienes, estando desocupados al inicio de la misma, no les fuera proporcionada ocupación en la Empresa o actividad correspondiente se efectuará con arreglo a las siguientes normas:

1.ª Se considerarán, a estos efectos, trabajadores de temporada los que tengan cubierto el período mínimo de cotización, regulado en el artículo 9, 1, b), de la Orden de 5 de mayo de 1967, referido a la fecha de iniciación de la campaña, en virtud de cotizaciones efectuadas con ocasión de trabajos realizados en la actividad de temporada de que se trate.

2.ª En los casos en que el trabajador reúna la condición de fijo de temporada de una Empresa de la actividad, la declaración de desempleo se producirá en virtud de:

a) Declaración en sentencia firme o reconocimiento expreso en conciliación ante Magistratura de Trabajo de despido improcedente, en el supuesto de incumplimiento de las normas contenidas en el artículo 16 de la Ley de Relaciones Laborales.

b) Resolución de la autoridad laboral competente adoptada en expediente de regulación del empleo, cualquiera que haya sido su iniciación, autorizando el desempleo total o parcial de los trabajadores de temporada en el supuesto a que se refiere el párrafo segundo del artículo 8 del Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre.

c) Comunicación por escrito del empresario al trabajador, a que se refiere el apartado a) del número 1 del artículo 40 del Real Decreto-ley 15/1977, de 4 de marzo, o bien, en su caso, copia de la sentencia firme en la que se hubiera declarado la procedencia del despido por circunstancias objetivas.

3.ª Cuando el trabajador de temporada no se hallara vinculado contractualmente con Empresa alguna que desarrolle la actividad a que se ciñan los trabajos de la campaña, la declaración de la situación legal de desempleo se producirá mediante certificación expedida por la Oficina de Empleo, en la que se haga constar la inexistencia de ofertas de colocación en la actividad de que se trate.

Art. 3.º Se considerarán en situación asimilada a la de alta los trabajadores de temporada a quienes, al inicio de la misma, no les fuera proporcionada ocupación en la Empresa o actividad correspondiente.

Art. 4.º 1. Caso de que el trabajador viniera percibiendo el subsidio por desempleo al finalizar la temporada, el cobro de dicha prestación quedará suspendido con efectos de la fecha término de la campaña hasta tanto se produzca el inicio de la siguiente, en cuyo momento volverá a reanudarse la percepción del subsidio, si subsisten las circunstancias que determinaron su concesión inicial, o quedará definitivamente extinguido, supuesto que se efectúe la reincorporación al trabajo por parte del beneficiario.

2. Si por las incidencias de empleo que se produjeran entre dos temporadas el trabajador percibiera el subsidio de desempleo, el tiempo durante el cual hubiera sido beneficiario del mismo se computará, respecto de lo establecido en el número anterior, a efectos de la duración máxima del citado subsidio.

3. A efectos de lo dispuesto en los números anteriores, la duración de la temporada en cada actividad se fijará anualmente por la autoridad laboral competente, de oficio o a instancia de los trabajadores y empresarios, salvo que, con carácter permanente, esté determinada su duración por disposición del Ministerio de Trabajo.

Art. 5.º 1. Los trabajadores a quienes, al inicio de la temporada, no les fuera proporcionada ocupación en la actividad de que se trate habrán de solicitar de la Entidad gestora el reconocimiento del derecho, a cuyos efectos aportarán alguno de los documentos a que se refieren las normas segunda y tercera del artículo 2.º

2. En el supuesto del subsidio, regulado en el número 1 del artículo 4.º, los trabajadores solicitarán de la Entidad gestora la reanudación de la percepción del mismo, previa aportación de certificado de la Oficina de Empleo en el que se declare la subsistencia de las circunstancias de paro que determinaron la concesión inicial del subsidio.

#### DISPOSICION FINAL

Se faculta a la Subsecretaría de la Seguridad Social para resolver cuantas cuestiones de carácter general puedan plan-

tearse en la aplicación de lo dispuesto en la presente Orden, que entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo digo a VV. II. para su concimiento y efectos.

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 10 de mayo de 1977.

RENGIFO CALDERON

Ilmos. Sres. Subsecretario de este Departamento y Subsecretario de la Seguridad Social.

13028

*RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la actividad de Frío Industrial para la Pesca.*

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la actividad de Frío Industrial para la Pesca, y

Resultando que la Presidencia del Sindicato Nacional de la Pesca, en escrito de fecha 22 de abril de 1977, remitió a esta Dirección General el expediente correspondiente a dicho Convenio Colectivo Sindical interprovincial, con su texto, informes y documentación complementaria, al objeto de proceder a su homologación, suscrito por las partes el día 16 de diciembre de 1976, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente resolución sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical, en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el Registro correspondiente y su publicación, de acuerdo todo ello con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, y artículo 12 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo;

Considerando que, ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación, contenidos, fundamentalmente, en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, antes citadas, así como el contenido de lo establecido en el artículo 5.º del Real Decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre, sobre medidas económicas, y que no se observa en él violación a norma alguna de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la actividad de Frío Industrial de la Pesca y sus trabajadores, suscrito el 16 de diciembre de 1976.

2.º Inscribir el expresado Convenio Colectivo en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3.º Comunicar esta resolución a la Secretaría General de la Organización Sindical, para su notificación a la Comisión Deliberadora, a la que hará saber que, de acuerdo con el artículo 14, 2, de la Ley de 19 de diciembre de 1976, ya citada, por tratarse de acuerdo aprobatorio, no cabe contra el mismo recurso alguno en la vía administrativa.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 10 de mayo de 1977.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

#### CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE TRABAJO DE FRIO INDUSTRIAL PARA LA PESCA

##### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*—El presente Convenio tiene ámbito interprovincial y afectará a todas las Empresas que se rigen por la Reglamentación de Trabajo de Frío Industrial, integradas en el Sindicato Nacional de la Pesca.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Incluye la totalidad del personal ocupado en los centros de trabajo de Empresas incluidas en su ámbito funcional y situadas dentro del ámbito territorial.