

plazo de treinta días hábiles, a partir de su notificación a los interesados o, en su caso, de la fecha de su publicación en el «Boletín Informativo».

Estos recursos de alzada o de reposición deberán ser resueltos en el primer Pleno ordinario del Consejo que se celebre, o en sesión extraordinaria convocada al efecto por su Presidente.

Cuando el recurrente contra un acuerdo de Consejo sea un Colegio que tome parte en la adopción de aquél, deberá acompañar certificación del acta, en la que conste su voto en contra o la formulación de voto particular.

Contra los acuerdos del Consejo que agoten la vía corporativa cabrá recurrir en vía contencioso-administrativa, a partir de la fecha de su notificación a los interesados o de la correspondiente a su publicación en el «Boletín Informativo».

Los acuerdos del Pleno del Consejo y de las Juntas de Gobierno estarán sujetos al régimen de suspensión a que se refiere el artículo 8.º, número 4, de la Ley de Colegios Profesionales.

Art. 51. De los recursos económicos de los Colegios. Los fondos de los Colegios estarán constituidos por:

- a) Los bienes de toda clase que posean.
- b) El importe de las cuotas de incorporación y mensuales de los Colegiados.
- c) Las cuotas extraordinarias que se acuerden y aprueben por la asamblea general.
- d) El descuento que se apruebe por el Consejo General y en las asambleas de cada Colegio sobre las minutas de honorarios de trabajos particulares que devenguen los Colegiados.
- e) Derechos por intervención en el reconocimiento de firma o visado de planos, informes, dictámenes, valoraciones, peritaciones, que lleven a cabo los Delineantes en el ejercicio de su profesión siempre y cuando sean de competencia de estos profesionales.
- f) Cuantos ingresos lícitos puedan proporcionarse.
- g) Donativos y legados que puedan recibir.
- h) Los remanentes de ejercicios económicos.

Art. 52. La totalidad de los recursos ordinarios y extraordinarios deberán aplicarse con carácter exclusivo al cumplimiento de las obligaciones atribuidas por la Ley de Colegios Profesionales y por las normas estatutarias y reglamentarias.

Art. 53. Los Colegios formularán anualmente sus presupuestos de gastos e ingresos, que elevarán al Consejo para su conocimiento en los diez primeros días del mes de diciembre.

Art. 54. Terminado el ejercicio económico y en el primer trimestre del siguiente, los Colegios remitirán la liquidación del presupuesto del ejercicio pasado al Consejo, una vez que la Junta general de Colegiados lo haya aprobado, para su verificación y aprobación.

## SECCION II

### Régimen económico del Consejo General

Art. 55. De los recursos económicos del Consejo General de Colegios Oficiales de Delineantes. Los recursos económicos del Consejo General serán sufragados por los Colegios, en la proporción que se establezca, sobre las cuotas ordinarias mínimas que satisfagan los Colegiados. También constituirán recursos propios del Consejo las aportaciones que con carácter extraordinario acuerde su Pleno, proporcionalmente al número de Colegiados de cada Colegio, para atender a necesidades imprevistas no consignadas en el presupuesto.

El Consejo General no podrá poseer bienes patrimoniales, salvo su sede y el equipamiento para la misma.

## CAPITULO VII

### Disolución

Art. 56. Disolución de los Colegios. Los Colegios podrán disolverse cuando lo acuerden las tres cuartas partes de los Colegiados, por votación directa en la asamblea general extraordinaria convocada especialmente para este objeto, y lo apruebe el Consejo General previa audiencia del Colegio o Colegios afectados y sea aprobado por Decreto. En este caso, y en los que por causa distinta a la voluntad de los Colegiados sean aquéllos disueltos, la asamblea general acordará el nombramiento de liquidadores, con indicación de número y facultades, para que, una vez satisfechas todas las obligaciones sociales, hagan entrega a las Instituciones de Previsión de los Delineantes del sobrante existente.

Se exceptúa la disolución por integración a otro Colegio, en cuyo caso el patrimonio del Colegio disuelto pasará al Colegio que lo absorba.

## CAPITULO VIII

### Modificación de Estatutos

Art. 57. Modificación de Estatutos. Para la modificación de los presentes Estatutos será preciso el acuerdo de las dos terceras partes del Pleno del Consejo General y su aprobación por los Organismos competentes.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—En tanto no se haya llevado a cabo la regulación, con carácter general, de los estudios profesionales de Delineantes —en todas sus categorías—, el Consejo General de Colegios Profesionales de Delineantes asume las facultades atribuidas al Colegio Profesional de Delineantes en el Decreto 219/1973, de 8 de febrero (artículo 2.º, 3, y disposición transitoria 2.ª), para expedir la certificación adecuada que acredite la capacidad suficiente para el ejercicio de la profesión, en todos aquellos casos de carencia de titulación diferente de la que allí expresamente se señala.

La demostración de dicha capacidad suficiente tendrá lugar ante un Tribunal designado por el Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo a propuesta del Consejo General.

Segunda.—Para el mejor desarrollo de la actividad colegial, se dispone que existirá en el Consejo General de los Colegios Profesionales de Delineantes un Registro Oficial de Delineantes, dividido en tres secciones adecuadas a la actual nomenclatura profesional: A) Delineantes Proyectistas o Superiores; B) Técnicos Especialistas Delineantes; C) Técnicos Auxiliares Delineantes.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—A la entrada en vigor de los presentes Estatutos, las Juntas de Gobierno de las Delegaciones convertidas en Colegios, según el artículo 3.º, se constituirán en Junta de Gobierno de los nuevos Colegios que se creen, manteniéndose en su condición de Colegiados a los profesionales actualmente incorporados al Colegio Nacional.

Segunda.—En el plazo máximo de noventa días naturales a partir del siguiente día de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de los presentes Estatutos, se convocarán elecciones generales de Juntas de Gobierno de los Colegios, pudiendo concurrir a ellas todos los Colegiados que estuviesen inscritos en dicha fecha.

## MINISTERIO DE TRABAJO

3122

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de «Frio Industrial».

Visto el expediente del Convenio Colectivo de Trabajo del sector «Frio Industrial»; y

Resultando que con fecha 18 de diciembre de 1978 acordaron Convenio Colectivo Nacional para el sector de «Frio Industrial», por parte empresarial la Asociación Nacional de Explotaciones Frigoríficas de España (ANEFE) y por los trabajadores las representaciones de las centrales sindicales UGT, CC OO, USO, CSUT y SU, sometiendo su texto a la preceptiva homologación por esta Dirección General de Trabajo.

Resultando que con suspensión del plazo de homologación, y por existir entre las Empresas que pactaron una del sector público, en aplicación del artículo primero del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, previo informe del Gabinete Económico de este Centro Directivo, se sometió el Convenio objeto de la presente Resolución, a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la que de acuerdo con lo informado estimó que procedía su homologación por cumplir las disposiciones del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las prescripciones reglamentarias.

Considerando que la competencia para conocer del expediente le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 71 del Reglamento del Departamento; artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y artícu-

lo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, en orden a homologar lo acordado por las partes en Convenio Colectivo y disponer, en su caso, su inscripción en el Registro de la misma y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Considerando que la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, de acuerdo con el informe del Gabinete Económico de este Centro directivo consideró que procedía la homologación del Convenio objeto de la presente Resolución porque se atiene a las normas del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, y que en el texto del Convenio no se observan contravenciones a normas de derecho necesario.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero. Homologar el Convenio Colectivo de ámbito nacional suscrito entre la Asociación Nacional de Explotaciones Frigoríficas de España (ANEF) y las centrales sindicales UGT, CC OO, USO, CSUT y SU.

Segundo. Que en este ámbito de representación el Convenio Colectivo que se homologa no vincula a las Empresas que vinieran rigiéndose por Convenios de Empresa, interprovinciales o de sector, durante la vigencia de los mismos.

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

Cuarto. Que conforme a lo dispuesto en el artículo 10 del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, las Empresas para las que la tabla salarial de este Convenio suponga la superación de los criterios salariales de referencia, deberán notificar y demostrar a esta Dirección General, en el plazo de quince días su adhesión o separación del mismo. También deberá notificarse la decisión adoptada a los representantes de los trabajadores.

Quinto. Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de las Empresas que formaron parte de la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973 no procede recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución homologatoria.

Sexto. Disponer la publicación del texto del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 18 de enero de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.—Representantes Económicos y sociales.

## CONVENIO UNITARIO PARA LA INDUSTRIA DEL FRIO INDUSTRIAL

### CAPITULO I

#### Ambito de aplicación y vigencia

Artículo 1.º *Ambito funcional.*—El presente Convenio tiene ámbito estatal y afectará a todas las Empresas que se rigen por la Reglamentación Nacional de Frio Industrial.

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

Art. 3.º *Ambito territorial.*—Las disposiciones del presente Convenio regirán en todo el territorio del Estado español.

Aquellas provincias o Empresas que en la fecha de entrada en vigor de las normas de este Convenio tuvieran ya otro aprobado, podrán acogerse al mismo, a petición de la parte social.

Art. 4.º *Vigencia y duración.*—El presente Convenio tendrá una vigencia desde 1 de abril de 1978 al 31 de diciembre de 1979, sea cual fuese la fecha de su homologación por la autoridad laboral y la de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

### CAPITULO II

#### Clasificación, definiciones, ascensos y periodos de prueba del personal

Art. 5.º *Clasificación.*—El personal que preste sus servicios en cualquiera de las industrias a que esta Reglamentación se refiere, se hallará comprendido, en razón a la función que desempeñe, dentro de los grupos genéricos siguientes:

- A) Técnicos.
- B) Administrativos.
- C) Subalternos.
- D) Obreros.

Clasificación según la función:

Grupo A) Técnicos.—Comprenderá a su vez dos subgrupos con las siguientes categorías:

- 1.º Técnicos titulados:
  - a) Con título superior.
  - b) Con título no superior.

2.º Técnicos no titulados:

- a) Jefe técnico de fabricación.
- b) Jefe de reparto y ventas.
- c) Encargado general.
- d) Jefe de máquinas.
- e) Encargado de sección.
- f) Encargado de depósito.

Grupo B) Administrativos.—Comprende las siguientes categorías:

- a) Jefe de primera.
- b) Jefe de segunda.
- c) Oficial de primera.
- d) Oficial de segunda.
- e) Auxiliar.
- f) Aspirantes.

Grupo C) Subalternos.—Comprende las siguientes categorías:

- a) Vigilante de cámaras.
- b) Vigilante.
- c) Portero.
- d) Ordenanza.
- e) Botones.
- f) Mujeres de limpieza.

Grupo D) Obreros.—Comprende tres subgrupos con las categorías que se detallan:

1.º Oficios propios de la industria del frío:

- a) Maquinistas.
- b) Ayudantes de máquina.

2.º Oficios auxiliares:

- a) Oficial de primera.
- b) Oficial de segunda.
- c) Oficial de tercera.
- d) Aprendiz.

3.º Peonaje:

- a) Capataces.
- b) Peones especializados:

Grueros.  
Repartidores.  
Carretilleros.

- c) Peones o estibadores.
- d) Peones manipuladores.

Art. 6.º Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no implican la obligación de tener previstas todas ellas, si la necesidad y el volumen de la industria no lo requiere.

Ambas partes negociadoras se comprometen en un plazo no superior a seis meses, a redactar de común acuerdo las definiciones correspondientes a las categorías tomando como base las que figuran en el artículo quinto del Convenio, cuyas definiciones quedarán anexionadas al texto del Convenio. Hasta tanto se acuerdan las nuevas definiciones, continuarán vigentes las que figuran en la Reglamentación Nacional de Trabajo de 20 de septiembre de 1947.

Art. 7.º Hasta tanto no se redacten las definiciones de categorías previstas en el artículo anterior, para la aplicación de este Convenio, en las categorías que a continuación se especifican, regirán las siguientes edades:

Grupo B) Administrativos:

- d) Oficiales de segunda, mayores de dieciocho años.
- e) Auxiliares, mayores de dieciséis años.
- f) Aspirantes, menores de dieciséis años.

## Grupo C) Subalternos:

- d) Ordenanzas, mayores de dieciocho años.  
e) Botones, mayores de dieciséis años hasta dieciocho.

Art. 8.º *Clasificación según permanencia en la Empresa.*—El personal que preste sus servicios en las industrias afectadas por el presente Convenio se clasificará según la permanencia y de acuerdo con sus contratos de trabajo en fijo, de campaña, interino y eventual.

Personal fijo: El personal fijo de plantilla es el que presta su trabajo en la Empresa de un modo permanente y continuo después de superado el periodo de prueba.

Personal de campaña. Es el que se contrata para la prestación del trabajo durante los periodos normales y completos de las campañas de producción. Transcurridas tres campañas al servicio de la misma Empresa tendrá derecho a continuar en la campaña siguiente.

Personal interino. Es el que se admite de un modo temporal para sustituir a un trabajador fijo que se halle ausente por prestación de servicio militar, enfermedad, accidente, excedencia forzosa, etc. La duración de la relación jurídico-laboral del personal interino será la que exija la circunstancia que motivó su nombramiento.

Personal eventual. Es aquel que se contrata para atenciones de duración limitada, extinguiéndose la relación laboral cuando cese la causa que motivó su admisión, y su duración será de un máximo de seis meses. El contrato necesariamente se formalizará por escrito y triplicado.

Art. 9.º El personal de campaña, cumplidas las estipulaciones contractuales, podrá ser despedido al finalizar aquélla, previo aviso de diez días y abono de una semana en concepto de indemnización.

Art. 10. El personal interino podrá ser despedido cumplidas las estipulaciones contractuales, previo aviso como mínimo de diez días o, en su defecto, con la indemnización de un mes.

Art. 11. El personal eventual podrá ser despedido por la Empresa, cumplidas las obligaciones contractuales.

Art. 12. El personal de campaña o interino por este orden tendrá carácter preferente en la ocupación de las vacantes que se produzcan en el personal de plantilla.

Art. 13. *Provisión de vacantes, ascensos y periodos de prueba del personal.*—Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones, preferencia para cubrir las vacantes de plazas de superior categoría que en aquéllas puedan producirse.

Los ascensos regirán para todas las categorías y en igualdad de condiciones, con los siguientes criterios:

- a) Por las reglas generales de la existencia de vacantes, por razón de antigüedad, pruebas de aptitud y concurso de las categorías inferiores, conjuntamente considerados dichos conceptos.  
b) Los Delegados de Personal o Comités de Empresa estudiarán, conjuntamente con la Empresa, sobre las reclamaciones a que hubiere lugar. De no mediar acuerdo, resolverá la autoridad laboral.

Los periodos de prueba del personal serán los siguientes:

- 1.º Personal no cualificado, dos semanas.
- 2.º Personal cualificado, tres semanas.
- 3.º Administrativos, seis semanas.
- 4.º Técnicos, diez semanas.

## CAPITULO III

## Retribuciones

Art. 14. *Aumento por años de servicios.*—A partir de la vigencia de este Convenio los trabajadores de esta actividad disfrutará de cuatrienios del 6 por 100 sobre los salarios base establecidos en este Convenio, sin limitación alguna en el número de cuatrienios.

Para el personal de campaña, por cada cuatro prestadas, se le abonará por este concepto un 6 por 100 sobre el salario base de este Convenio.

Art. 15. *Prima de congelación.*—Se establece una prima de congelación para aquellos trabajadores cuya función habitual sea la de prestar sus servicios en el interior de los túneles o cámaras de congelación y que hayan de soportar temperaturas de  $-13^{\circ}\text{C}$  o inferiores. Dicha prima consistirá en un incremento del 20 por 100 sobre los salarios base de este Convenio, devengándose por el tiempo trabajado en dichas condiciones.

Art. 16. *Gratificaciones extraordinarias.*—Todo trabajador tendrá derecho a dos mensualidades en concepto de pagas extraordinarias, consistentes en el equivalente a treinta días cada una de ellas del salario total de la tabla del Convenio, incrementado con la antigüedad. Se abonarán el día 15 de los meses de julio y diciembre.

Art. 17. *Participación en beneficios.*—Se establece en concepto de participación en beneficios, hasta tanto se legisle con carácter general sobre la materia, una gratificación, consistente en treinta días del salario total de la tabla del Convenio más antigüedad, abonable durante el primer cuatrimestre del año siguiente a su devengo.

De acuerdo con la Empresa, esta gratificación se podrá abonar mensualmente, dividida en dozavas partes.

Art. 18. Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o que cesare durante el mismo se le abonarán las dos gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre y la paga de beneficios, prorrateando su importe por dozavas partes en relación al tiempo transcurrido desde la fecha de su ingreso para los primeros o desde la última paga devengada para los segundos, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

## CAPITULO IV

## Jornada, horario, horas extraordinarias, vacaciones

Art. 19. *Jornada de trabajo.*—La jornada normal de trabajo en todas las Empresas que se rigen por la Reglamentación Nacional de Frio Industrial será la legal de cuarenta y cuatro horas semanales, distribuidas de lunes a sábado, ambos inclusive.

Por lo que al descanso semanal se refiere, se estará a lo dispuesto en la Reglamentación Nacional de Frio Industrial, sección cuarta, artículos 54 al 56, ambos inclusive, estableciéndose turnos de rotación para atender a las funciones que puedan ser necesarias en domingos o festivos.

Cuando la jornada de trabajo se realice en forma continua, los trabajadores disfrutará de treinta minutos de descanso, retribuidos y no recuperables, permaneciendo en el recinto de la factoría.

Las Empresas, sin perjuicio de los derechos amparados legalmente para beneficio y salvaguarda de la salud de los trabajadores, cuidarán de distribuir el trabajo en forma tal que no se prolongue el período de estancia de cada trabajador en el interior de los túneles y cámaras de congelación durante más de hora y media consecutivas, cuando estas cámaras y túneles tengan temperaturas inferiores a  $-13^{\circ}\text{C}$ , debiendo descansar durante treinta minutos después de cada período de estancia en cámara, en lugar adecuado para tal fin.

Si durante alguna jornada el trabajo fuere discontinuo, sin llegar a permanencias en dichos departamentos de al menos una hora, no habrá derecho a descanso.

Los descansos serán retribuidos y no recuperables y se realizarán en el recinto de la factoría. Para el supuesto de realizar horas extraordinarias, regirá el mismo sistema de descansos, que se cobrarán como tales horas extraordinarias.

Art. 20. Cuando el trabajo se efectúe en jornada nocturna, la remuneración será incrementada con una prima del 20 por 100 del salario base del Convenio. Se entenderá como jornada de noche la comprendida entre las veintidós y las seis horas.

Art. 21. En materia de horas extraordinarias se estará a las disposiciones vigentes y a los Pactos de Empresa, en su caso.

Art. 22. *Vacaciones.*—Las vacaciones para todo el personal sin distinción de categorías, serán de treinta días naturales retribuidos y abonados sobre el salario total de la tabla del Convenio más antigüedad.

Art. 23. *Licencias.*—El trabajador tendrá derecho, previa solicitud, a licencia con sueldo, en cualquiera de los casos siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador, quince días naturales.
- b) Muerte o entierro del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos y alumbramiento de la esposa, de dos a cinco días naturales, según que el hecho que lo motivase se produzca en el lugar de la residencia del trabajador o en otro distinto.
- c) Para dar cumplimiento a un deber de carácter público formal impuesto por las leyes y disposiciones vigentes, el tiempo necesario debidamente justificado por el trabajador ante la Empresa.
- d) Por motivo de traslado del domicilio habitual, dos días naturales.
- e) En caso de matrimonio de hijos o hermanos, un día.

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora por la Ley de Relaciones Laborales, se estará a lo dispuesto en la misma.

**Licencias sin sueldo.**—Podrán solicitar licencia sin sueldo con una duración máxima de hasta tres meses, los trabajadores fijos, que habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la Empresa más de seis meses. Las Empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos, desde la fecha de terminación de la anterior.

**Art. 24. Excedencias.**—Los trabajadores con dos años de servicio ininterrumpido podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas conjuntamente por la Empresa y el Comité o Delegado de Personal, en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades de trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reingreso con un preaviso de tres meses antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la Empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría.

Si no existiese vacante en la categoría propia y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su categoría, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

En las excedencias de cargos políticos y/o sindicales, los trabajadores no necesitarán los dos años de antigüedad para solicitar la excedencia.

**Art. 25. Traslados, cambios o permutas.**—Los traslados forzados que impliquen cambio de residencia sólo podrán realizarse con el personal que lleve al servicio de la Empresa menos de cinco años de antigüedad.

En los supuestos de traslado forzoso, el trabajador trasladado percibirá el importe de los siguientes gastos:

Los de locomoción del interesado y familiares que con él convivan y de él dependan económicamente.

Los de transporte de mobiliario, ropa y enseres y una indemnización de dos meses del salario real que venga percibiendo en el momento del traslado.

## CAPÍTULO V

### Seguridad Social, Seguridad e Higiene en el Trabajo, vestuario

**Art. 26. Suplemento a la Seguridad Social.**—Las Empresas abonarán, en los casos de accidente de trabajo, la cantidad complementaria sobre la indemnización de la Compañía aseguradora que sea precisa para que el trabajador accidentado perciba el salario total de su categoría profesional fijado en la tabla de salarios anexa, incrementado con los aumentos de antigüedad. Si por la Compañía aseguradora se le acreditara al accidentado cantidad igual o superior a la anteriormente reseñada, la Empresa quedará relevada del pago de este complemento.

**Art. 27. Seguridad e higiene.**—En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden ministerial de 9 de marzo de 1971 y demás disposiciones concordantes.

**Art. 28. Vestuario.**—Las Empresas proveerán al personal del siguiente vestuario de uso obligatorio durante la jornada laboral:

a) Dos monos o prendas similares para todo el personal, aparte de la ropa especial para efectuar los trabajos en cámaras o túneles con bajas temperaturas.

b) Un equipo completo de chaqueta y pantalón o buzo completo isotérmicos, para resistir temperaturas iguales o inferiores a los  $-13^{\circ}\text{C}$ , botas de media caña o zapatos especiales para el frío, calcetines de lana y guantes impermeables, a los productores que presten servicios en cámaras o túneles de congelación.

La duración de estas prendas será de un año como mínimo, excepto para los guantes y calcetines que será de tres meses.

## CAPÍTULO VI

### Régimen disciplinario

**Art. 29.** Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las Empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

**Art. 30. Graduación de las faltas.**—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, transgresión e intención, en leve, grave o muy grave.

**Art. 31. Faltas leves.**—Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad hasta cinco en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.

2. No comunicar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos reiterados en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

**Art. 32. Faltas graves.**—Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de cinco faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.

2. Ausencia sin causa justificada por dos días durante un período de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

**Art. 33. Faltas muy graves.**—Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros y subordinados.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

14. El abuso de autoridad por parte de los Jefes será siempre considerado como falta grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento del Director de la Empresa y Delegado de Personal o Comité de Empresa.

Art. 34. *Régimen de sanciones.*—Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta al Comité de Empresa o Delegados de Personal, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Art. 35. *Sanciones máximas.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.  
Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso, traslado forzoso a otra localidad y despido.

Art. 36. *Prescripción.*—La facultad de la Empresa para sancionar caducará para las faltas leves a los tres días, para las faltas graves a los quince días y para las muy graves a los treinta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión.

## CAPITULO VII

### Derechos sindicales

Art. 37. Los representantes de los trabajadores disfrutarán como mínimo de las garantías y facilidades para el desempeño de su misión establecidas en la legislación vigente.

## CAPITULO VIII

### Desplazamientos y dietas

Art. 38. *Desplazamientos y dietas.*—Los trabajadores que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquéllas en que radique su centro de trabajo percibirán una dieta mínima de 800 pesetas por cada día.

Dicha dieta se devengará íntegramente el día de salida y se reducirá el 50 por 100 cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiere de efectuar las dos comidas principales fuera de su residencia habitual.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía percibirá media dieta.

Correrán los gastos de desplazamiento a cargo de la Empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo, los trabajadores justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados. Cuando los medios de locomoción costeados por la Empresa y la distribución del horario, permitan al trabajador hacer las comidas en su domicilio, no tendrá derecho al percibo de dieta.

## CAPITULO IX

### Comisión mixta

Art. 39. *Comisión Mixta.*—Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio, que redactará las definiciones a que se refiere el artículo 6.º del Convenio.

La Comisión Mixta estará compuesta por ocho miembros distribuidos de la siguiente manera: dos pertenecientes a UGT, uno a CC. OO. y por las restantes centrales sindicales, por acuerdo de las mismas, uno de USO.

La representación de las Empresas consistirá en cuatro miembros de ANEFE.

La Presidencia será alternativa iniciándose por sorteo y el domicilio de esta Comisión Mixta será el de ANEFE, calle Zurbano, número 67, 6.º derecha, Madrid, sin perjuicio de que las partes acuerden otro domicilio para cada una de sus reuniones.

Estructura: La Comisión Mixta que se acuerda tendrá carácter central y único para todo el país. Esta Comisión podrá recabar de la parte afectada la ayuda y participación que pudieran ser necesarias.

Funciones: Son funciones específicas:

1. Interpretación del Convenio.
2. Conciliación a problemas presentados por las partes en los supuestos previstos en el presente Convenio.
3. Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
4. Redacción de las definiciones a que se refiere el artículo 6.º del Convenio.

La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes, para agotado este campo, proceder en su consecuencia.

Procedimiento: Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revistirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación los representantes de la parte social o económica.

En el primer supuesto la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo en el máximo de setenta y dos horas.

Procederán a convocar la Comisión Mixta indistintamente cualquiera de las partes que la integran.

## DISPOSICIONES FINALES

Primera. *Prórroga.*—Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado por años naturales salvo si alguna de las partes que lo suscribe lo denunciase con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

Segunda. *Rescisión y revisión.*—La denuncia proponiendo rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse en la Dirección General de Trabajo con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. El escrito de denuncia incluirá certificado del acuerdo adoptado al efecto por las Centrales Sindicales o la representación empresarial, en el que se razonarán las causas determinantes de la rescisión o revisión solicitada.

Tercera. *Vinculación a la totalidad.*—El Convenio quedará sin eficacia práctica y deberá ser revisado su contenido en el supuesto de que por la Dirección General de Trabajo, en el ejercicio de sus facultades, no se aprobase cualquiera de sus partes.

Cuarta. *Compensación y absorción de mejoras.*—Las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio serán consideradas como un todo orgánico e indivisible y en esta forma global podrán compensarse con las que anteriormente pudieran existir sobre los mínimos reglamentarios, cualquiera que fuese su origen, la denominación o forma en que estuvieran contenidas.

Quinta. *Condiciones más beneficiosas.*—Aquellas Empresas que tengan establecidas con carácter voluntario mejoras a sus productores, superiores a las que resulten por aplicación del presente Convenio, examinadas en su conjunto y cómputo anual, vendrán obligadas a respetarlas.

Sexta.—En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo de Frío Industrial, aprobada por Orden de 20 de septiembre de 1947 y demás disposiciones de general aplicación.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Las partes acuerdan que la subida salarial sea el máximo que permite el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, garantizando un salario mínimo para el peón de 18.000 pesetas más 3.500 de plus de Convenio con efectos retroactivos desde 1 de abril de 1978 y hasta 31 de marzo de 1979. Dicho salario mínimo ha servido para confeccionar la tabla salarial que se adjunta, cuyos aumentos se repartirán en forma lineal. En marzo de 1979 se revisarán los salarios con las normas que en esa fecha existan.

Se entiende que a partir de enero de 1979 y hasta el 31 de marzo de dicho año, se aplicará la tabla salarial de este Convenio por todas las Empresas del sector.

La tabla salarial a que se alude en el párrafo anterior obliga a todas las Empresas representadas en este Convenio, excepto a aquellas que deseen acogerse al artículo 10 del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, cuando la aplicación de dichas tablas y el resto de las mejoras económicas supongan un incremento de sus masas salariales brutas superiores al límite fijado por el artículo 1.º, párrafo 1, de dicho Real Decreto.

Segunda.—Las Empresas que a lo largo del año 1978 ya hubiesen incrementado sus salarios mediante pacto de Empresa (con intervención de los representantes legales de los trabajadores, Delegados o Comités) o Convenio Colectivo, lo mantendrán en su cuantía, no siéndoles de aplicación durante dicho año las condiciones de carácter retributivo existentes en el presente texto, a no ser que las partes, de mutuo acuerdo, decidiesen abandonar su Pacto o Convenio para acogerse al presente.

#### TABLA SALARIAL

Para su aplicación del 1 de abril de 1978 al 31 de marzo de 1979

Categoría	Salario base	Plus Convenio	Total
<b>Grupo A) Técnicos</b>			
Titulados:			
Con título superior .....	37.866	3.500	41.366
Con título no superior .....	31.730	3.500	35.230
No titulados:			
Jefe técnico de Fabricación ...	31.730	3.500	35.230
Jefe de Reparto y Venta .....	29.082	3.500	32.582
Encargado general .....	25.956	3.500	29.456
Jefe de Máquinas .....	23.940	3.500	27.440
Encargado de Depósito .....	22.896	3.500	26.396
Encargado de Sección .....	21.888	3.500	25.388
<b>Grupo B) Administrativos</b>			
Jefe de primera .....	28.194	3.500	31.694
Jefe de segunda .....	26.430	3.500	29.930
Oficial de primera .....	23.777	3.500	27.277
Oficial de segunda .....	22.018	3.500	25.518
Auxiliar .....	19.364	3.500	22.864
Aspirante de 14 a 16 años .....	—	—	—
<b>Grupo C) Subalternos</b>			
Vigilante de cámara .....	19.404	3.500	22.904
Vigilante .....	18.000	3.500	21.500
Portero .....	18.000	3.500	21.500
Ordenanza .....	18.000	3.500	21.500
<b>Grupo D) Obreros</b>			
Oficios propios de la industria del frío:			
Maquinista .....	21.240	3.500	24.740
Ayudante de Maquinista .....	18.720	3.500	22.220
Oficios auxiliares:			
Oficial de primera .....	21.708	3.500	25.208
Oficial de segunda .....	20.628	3.500	24.128
Oficial de tercera .....	19.584	3.500	23.084

Categoría	Salario base	Plus Convenio	Total
<b>Peonaje:</b>			
Capataz .....	19.404	3.500	22.904
Peón Especialista .....	18.720	3.500	22.220
Peón .....	18.000	3.500	21.500
Peón Manipulador .....	18.000	3.500	21.500

#### ANEXO POLITICA SALARIAL

El presente anexo tendrá carácter de guía interpretativa para la Comisión Mixta del Convenio del Frío Industrial ante los diversos casos que en su momento se planteen ante esta Comisión:

1.º Ambas partes aceptan la filosofía del incremento de los contextos fijos del salario a costa de otras percepciones del trabajador (antigüedad y pluses voluntarios), comprometiéndose a tenerlo en cuenta en la próxima revisión salarial de marzo de 1979.

2.º Se considera masa salarial bruta (M.S.B.) la formada por los conceptos que siguen, con las aclaraciones que se incluyen:

##### I. Retribuciones salariales brutas:

- Salario base.
- Pagas extras.
- Beneficios y pluses.
- Incentivos.
- Complementos y primas.

(Nota A).

- Seguridad Social de los trabajadores.
- I.R.T.P.

(Nota B).

##### II. Otros conceptos económicos:

- Comisiones.
- Dietas.
- Premios y prestaciones especiales.
- Becas.
- Subvenciones a comedores.
- Viviendas.
- Otros beneficios sociales no retributivos.

(Nota C).

##### III. Retribuciones horas extraordinarias.

##### IV. Seguridad Social, cuota empresarial.

##### V. Otras retribuciones:

- Ascensos.
- Antigüedad.

#### NOTAS

A) Estos conceptos estarán referidos a todos los trabajadores y personal que perciba algún devengo de la Empresa, como es el personal directivo, excluyéndose solamente los miembros del Consejo de Administración (que no se excluirán en tanto ocupen otro puesto o cargo dentro de la Empresa). No se descontará nada en caso de haber existido huelga o cualquier tipo de suspensión de los contratos de trabajo, incorporándose en tal caso las cantidades teóricas dejadas de percibir por los trabajadores.

B) Se refiere a los impuestos y Seguridad Social correspondiente a los trabajadores, si en virtud de pactos estos impuestos y cotizaciones corrieran a cargo de la Empresa.

C) Comprende los conceptos no estrictamente salariales que constituyen un elemento de coste atribuible al factor trabajo.

3.º A los efectos de lo establecido en el presente Convenio, los salarios devengados y no percibidos como consecuencia de su retroactividad se prorratearán en su abono, con el plazo máximo de tres meses a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso.

Estas cantidades serán computables a todos los efectos como M.S.B. de 1978.

4.º Si la aplicación de la tabla salarial en las Empresas afectadas por el presente Convenio representase un incremento de la M.S.B. inferior al 20 por 100 estipulado en el Real Decreto-ley 43/1977, las Empresas acomodarán sus incrementos de forma que lleguen al máximo legal del 20 por 100 de aumento de la M.S.B. de 1977 más el 2 por 100, a fin de retribuir con este último porcentaje las elevaciones producidas por las variaciones en los conceptos de antigüedad y ascensos. La diferencia antes reseñada se acomodará de forma que el reparto sea 100 por 100 lineal.

A estos efectos, calculada la M.S.B., las Empresas detraerán del montante total las cantidades que correspondan a las masas siguientes:

1. La masa representada por los costes de la Seguridad Social, cuota empresarial. Sin embargo, caso de que el aumento por este concepto fuese inferior al 22 por 100, a final del año la diferencia entre su aumento real y el previsto 22 por 100 se incluirá entre las cantidades a repartir.

2. Las masas que correspondan a cantidades y conceptos sometidos a la propia evolución natural de su coste y administrados por la propia Empresa, tales como:

- a) Complementos salariales en especie, de manutención, alojamiento, casa-habitación y cualesquiera otros suministros.
- b) Los de carácter asistencial y social empresarial, tales como formación profesional, cultural, deportiva y recreativa, economatos, comedores, ayuda familiar, dote por matrimonio al personal femenino, guarderías, transportes, etc.
- c) Las cotizaciones de los trabajadores a la Seguridad Social e I.R.T.P. de los mismos, en el caso de que esté pactado, que corran a cargo de la Empresa.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

3123

*REAL DECRETO 3307/1978, de 29 de diciembre, sobre prórroga de determinados recargos establecidos para moderar el consumo de energía eléctrica.*

El Real Decreto dos mil trescientos cuarenta y seis/mil novecientos setenta y seis, de ocho de octubre, sobre medidas para moderar los consumos de energía eléctrica, estableció recargos sobre los consumos que excedieran de ciertos límites en diversas tarifas eléctricas, recargos cuya vigencia expiraba el treinta y uno de diciembre de mil novecientos setenta y siete, y que fueron prorrogados hasta el treinta y uno de diciembre de mil novecientos setenta y ocho por el Real Decreto ciento dieciséis/mil novecientos setenta y ocho, de veintisiete de enero, que también dispuso que el destino de los fondos así obtenidos fuera la reducción de la deuda de la Oficina de Compensaciones de la Energía Eléctrica (OFICO), continuadora de la antigua OFILE, con el Banco de España.

Persistiendo las circunstancias que aconsejaron esta prórroga, procede prorrogarla durante el año mil novecientos setenta y nueve, modificando sólo parcialmente el destino de la recaudación.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintinueve de diciembre de mil novecientos setenta y ocho,

### DISPONGO:

Artículo primero.—A partir del uno de enero de mil novecientos setenta y nueve, y hasta el treinta y uno de diciembre del mismo año, continuarán en vigor los recargos establecidos en el Real Decreto dos mil trescientos cuarenta y seis/mil novecientos setenta y seis, de ocho de octubre.

Artículo segundo.—El destino de estos fondos será el mismo que se les señaló en el Real Decreto ciento dieciséis/mil novecientos setenta y ocho, de veintisiete de enero, de reducir el endeudamiento con el Banco de España en la Oficina de Compensaciones de la Energía Eléctrica (OFICO), continuadora de OFILE.

Artículo tercero.—Por el Ministerio de Industria y Energía se dictarán las disposiciones precisas para la ejecución y desarrollo del presente Real Decreto.

Dado en Madrid a veintinueve de diciembre de mil novecientos setenta y ocho.

JUAN CARLOS

El Ministro de Industria y Energía,  
AGUSTIN RODRIGUEZ SAHAGUN

## MINISTERIO DE AGRICULTURA

3124

*RESOLUCION de la Dirección General de la Producción Agraria por la que se aclara un determinado apartado de la Orden de 4 de octubre de 1977.*

En la Orden de 4 de octubre de 1977 publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 15 de octubre, se dice en el artículo tercero, punto 3, que las bajas por desguace, arrumbamiento o cambio de destino por pase de uso agrícola a obras y servicios, así como los cambios de titularidad o de residencia de una máquina, serán comunicados por su titular y en modelo reglamentario a la Delegación Provincial de Agricultura en que figure registrada dentro de los treinta días siguientes al que motive su baja o cambio de inscripción. El mismo o nuevo titular, según sea el caso, vendrá obligado a solicitar la nueva inscripción dentro del mismo plazo en la Delegación Provincial respectiva.

Considerando que si la baja es solicitada por un comerciante de maquinaria, éste puede tener el vehículo sin funcionar por un plazo indefinido, es lógico concluir que no tiene la obligación de inscribirlo dentro de los treinta días siguientes al de la baja.

Se mantiene, por supuesto, el hecho de que una vez vendida la máquina, el adquirente tiene la obligación de solicitar su inscripción en la Delegación Provincial de Agricultura en que se reside, presentando la baja que le entregue el comerciante de maquinaria dentro del plazo antedicho.

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

Dios guarde a V. S.

Madrid, 11 de enero de 1979.—El Director general, José Luis García Ferrero.

Sr. Subdirector general de la Producción Vegetal.

## MINISTERIO DE COMERCIO Y TURISMO

3125

*ORDEN de 22 de diciembre de 1978 por la que se hace público el Reglamento Técnico Regulador del Comercio Exterior de los Aglomerados de Corcho.*

Ilustrísimos señores:

Las modificaciones sufridas en la elaboración y comercio del corcho, sus productos y subproductos, aconsejaban modificar a la luz de la experiencia las vigentes normas de exportación dictadas por Orden ministerial de 18 de octubre de 1965 («Boletín Oficial del Estado» del 22).

A tal efecto, fueron convocadas las Comisiones Consultivas Regionales que, con los asesoramientos correspondientes, deliberaron amplia y detalladamente sobre los problemas específicos del sector, con el propósito de armonizar en lo posible el presente Reglamento respecto a los vigentes en los demás países corcheros, así como a sus normas y especificaciones técnicas.

De acuerdo con todo ello, este Ministerio ha tenido a bien disponer que el comercio exterior de los aglomerados de corcho se regule por el presente Reglamento Técnico, adaptándose así a la nueva terminología adoptada por la Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas en el ámbito de la normalización internacional.