

por el sistema de evaluación continua, establecido para el nivel de Educación General Básica, y de acuerdo con las disposiciones que lo aplican a la Educación Permanente de Adultos.

Artículo noveno.—Al frente del Centro Nacional de Educación Básica a Distancia habrá un Director, asistido por un Vicedirector, un Jefe de Estudios, un Secretario y un Administrador.

El Director será designado y separado libremente por el Ministerio de Educación y Ciencia entre Licenciados universitarios pertenecientes a los Cuerpos Especiales del nivel de Educación General Básica.

Artículo diez.—Uno. El Vicedirector y el Jefe de Estudios serán nombrados por el Ministerio de Educación y Ciencia, a propuesta del Director, de entre los Profesores titulares del Centro Nacional de Educación Básica a Distancia.

Dos. Los restantes cargos docentes y de personal especializado serán nombrados por el Ministerio de Educación y Ciencia a propuesta del Director del Centro.

Tres. Los funcionarios no docentes y el personal subalterno serán nombrados según el procedimiento administrativo vigente.

Artículo once.—El profesorado del Centro Nacional de Educación Básica a Distancia estará constituido por Profesores titulares y Profesores colaboradores:

a) Los Profesores titulares serán Profesores de Educación General Básica, licenciados o especialistas en las diversas áreas y designados entre los funcionarios pertenecientes al Cuerpo de Profesores de Educación General Básica. Su nombramiento, a propuesta del Director del Centro y previo concurso público, se hará en Comisión de Servicios por periodos renovables de tres años.

b) Los Profesores colaboradores serán nombrados de entre los Profesores de un Centro colaborador, a propuesta del Director del Centro Nacional de Educación Básica a Distancia, previo informe de la Inspección Técnica, y se responsabilizarán de la orientación inmediata de los estudios del alumnado y de su evaluación en las respectivas provincias.

Asimismo, el Ministerio de Educación y Ciencia, a propuesta del Director del Centro Nacional de Educación Básica a Distancia, podrá contratar los Profesores necesarios para la realización de programas concretos.

Artículo doce.—Las prácticas correspondientes a las materias que lo precisen, y, en general, las convivencias periódicas entre el profesorado y los alumnos, así como las sesiones que se programan para la evaluación del rendimiento educativo, se realizarán en los Centros designados por el Centro Nacional de Educación Básica a Distancia, a propuesta de las respectivas Inspecciones Provinciales.

Artículo trece.—Sin perjuicio de lo previsto en los artículos anteriores, el Centro Nacional de Educación Básica a Distancia extenderá, igualmente, su ámbito de actuación a alumnos residentes en el extranjero. A este respecto, su actuación se realizará en coordinación con la Subdirección General de Educación en el exterior y de acuerdo con las normas específicas que a tal efecto se dicten.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Se suprime el Instituto Nacional de Enseñanza Media a Distancia, creado por Decreto dos mil setecientos treinta y dos mil novecientos sesenta y ocho, de treinta y uno de octubre, que dejará de funcionar al finalizar el curso académico mil novecientos setenta y nueve/mil novecientos ochenta.

Las instalaciones y el personal no docente del Instituto Nacional de Enseñanza Media a Distancia pasarán a depender del Centro Nacional de Educación Básica a Distancia.

Segunda.—El alumnado actualmente matriculado en el I. N. E. M. A. D. que sigue las enseñanzas para adultos equivalentes a la Educación General Básica pasará a depender del Centro Nacional de Educación Básica a Distancia, que se crea por el presente Real Decreto.

Tercera.—El profesorado y los Directivos del Instituto Nacional de Enseñanza Media a Distancia, que queda suprimido por este Real Decreto, conservarán los derechos que les otorga la legislación vigente.

Cuarta.—El Centro Nacional de Educación Básica a Distancia comenzará sus actividades a partir del curso mil novecientos setenta y nueve/mil novecientos ochenta dentro de las consignaciones presupuestarias establecidas en cada ejercicio económico.

Quinta.—Se autoriza al Ministerio de Educación y Ciencia para que dicte las disposiciones oportunas para la aplicación del presente Real Decreto.

Dado en Madrid a veinte de febrero de mil novecientos setenta y nueve.

JUAN CARLOS

El Ministro de Educación y Ciencia,
INIGO CAVERO LATAILLADE

MINISTERIO DE TRABAJO

8093

ORDEN de 21 de marzo de 1979 por la que se dan normas para que los trabajadores puedan participar en las Elecciones Locales de 3 de abril de 1979.

Ilustrísimos señores:

Convocadas Elecciones Locales, que habrán de tener lugar el 3 de abril próximo, martes, según lo dispuesto en el Real Decreto 117/1979, de 26 de enero, se hace preciso que por este Ministerio se adopten las medidas necesarias para que el personal laboral pueda participar en dichas Elecciones Locales, o actuar como miembros de las Mesas o como Interventores.

A tales fines, y habida cuenta de lo que determina el artículo 25.3 de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, sobre el derecho al percibo del salario por el tiempo indispensable, en el caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, procede declarar de aplicación el citado precepto legal para dichas Elecciones.

En su virtud, este Ministerio ha tenido a bien disponer lo siguiente:

1.º El tiempo preciso para que los trabajadores que tengan la condición de electores puedan participar en las Elecciones Locales, que habrán de tener lugar el 3 de abril próximo, martes, será retribuido por las Empresas, de conformidad con lo establecido en el artículo 25.3 de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976.

2.º Los Delegados provinciales de Trabajo, de acuerdo con los Gobernadores civiles, adoptarán las disposiciones convenientes respecto al horario laboral del expresado día 3 de abril de 1979 y de las horas libres de que puedan disponer para la votación los trabajadores incluidos en el número 1.º de esta Orden, que no deberán exceder de cuatro, pudiendo los empresarios pedir a dichos trabajadores la exhibición de justificante expedido por la correspondiente Mesa Electoral, a los efectos del abono del salario del tiempo preciso para la votación.

3.º Asimismo, de conformidad con el artículo 25 de la Ley de Relaciones Laborales y el artículo 13.6 de la Ley 39/1977, de 17 de julio, de Elecciones Locales, se concederá el permiso correspondiente a los trabajadores que acrediten su condición de miembros de Mesas Electorales o Interventores, cuya jornada completa, así como la reducción en la jornada laboral de cinco horas, a que tendrán derecho el día inmediatamente posterior al de la consulta, serán retribuidas por las Empresas, una vez justificada su actuación como tales, y no serán recuperables.

4.º Respecto de los Apoderados, las Empresas deberán conceder permiso sin retribución, por el mismo período de tiempo del número anterior, para que puedan cumplir sus deberes electorales.

Lo que digo a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 21 de marzo de 1979.

CALVO ORTEGA

Ilmos. Sres. Subsecretario de este Departamento y Director general de Trabajo.

8094

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de ámbito nacional para las Industrias de Mataderos de Aves y Conejos y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito nacional para las Industrias de Mataderos de Aves y Conejos,

Resultando que con fecha 28 de febrero de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General texto del Convenio Colectivo nacional aplicable al Sector Industrial de Mataderos de Aves y Conejos suscrito el día 23 de febrero de 1979 por la Asociación Nacional de Mataderos Productores de Aves, AMIAVE, domiciliada en Madrid, Lagasca, número 108, y por la Asociación de Mataderos de Aves y Conejos y Salas de Despiece AMACO, con domicilio en Madrid, Princesa, número 7, y por parte de los trabajadores las representaciones de las Centrales Sindicales Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores y Unión Sindical Obrera.

Resultando que del estudio económico realizado se vino en conocimiento que el Convenio de referencia no afecta a ninguna empresa pública ni a ninguna empresa de plantilla superior a 500 trabajadores, estando conforme con lo determinado en las normativas del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y Real Decreto 217/1979, de 19 de enero.

Resultando que en el segundo párrafo del artículo tercero del Convenio se indica que se extenderá a todas las Empresas del Sector que aún no afiliadas a las organizaciones empresariales firmantes no manifiesten lo contrario, en cuyo caso habrán de comunicarlo y justificarlo a ambas partes firmantes en el plazo de un mes tras la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio. De igual modo las partes

acuerdan dirigirse al excelentísimo señor Ministro de Trabajo para que, en uso de la facultad conferida en el artículo 19 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, extienda el contenido del presente pacto 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 representan más del 90 por 100 del Sector, y para evitar la discriminada situación en la que quedarían los trabajadores no afectados y las Empresas no participantes, que están rigiéndose por condiciones económicas menos favorables.

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

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, y 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, habiéndosela 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 no procede la redacción del segundo párrafo del artículo tercero del presente Convenio indicado en el tercer resultando de esta Resolución por cuanto no cabe atribuir a su Comisión Deliberadora facultad alguna en materia de aceptar la inclusión o no de otras Empresas del sector a los efectos de adhesión o separación del Convenio por tratarse de materia de exclusiva competencia de la autoridad laboral administrativa conforme se determina en los artículos 7 y 10 del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre Política Salarial y Empleo, y artículo quinto del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre Política de Rentas y Empleo, por lo que se determina la supresión de dicho párrafo.

Considerando que el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones se ajusta, una vez efectuada la supresión del párrafo segundo de su artículo tercero, 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 restantes contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación con la advertencia prevista en los artículos 5.3, 7 y 10 del citado Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

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

Primero. Homologar el Convenio Colectivo de ámbito nacional para las Industrias de Mataderos de Aves y Conejos suscrito el 23 de febrero de 1979 por representación empresarial a cargo de la Asociación Nacional de Mataderos Productores de Aves, AMIAVE, con sede social en Madrid, Lagasca, 106, y de la Asociación de Mataderos de Aves y Conejos y Salas de Despiece AMACO, domiciliada en Madrid, Princesa 7, y por representación de los trabajadores a cargo de las Centrales Sindicales Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores y Unión Sindical Obrera.

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 tercero, 2, y en el 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 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. También deberá notificarse la decisión adoptada a los representantes de los trabajadores afectados.

Quinto. Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de las Empresas en 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 su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 6 de marzo de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

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

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

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

Art. 3.º *Ambito funcional*.—Afecta este Convenio a todas las Empresas asociadas a AMIAVE y AMACO que realizan alguna de las actividades industriales siguientes:

- Matadero de aves y conejos.
- Salas de despiece, congelación y preparación de sus productos.
- Aprovechamiento de subproductos.
- Cualquier otra actividad relacionada con los mataderos de aves y conejos, aunque estén reguladas por normas laborales específicas, en aplicación del principio de unidad de Empresa.

Art. 4.º *Ambito personal*.—Quedan sometidos a las estipulaciones de este Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en las Empresas del ámbito funcional, exceptuando únicamente el personal mencionado en el artículo segundo párrafo c) y artículo tercero párrafo k) de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976.

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

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

Art. 6.º *Ambito temporal*.—La duración de este Convenio será de un año con efectos desde el 1 de enero de 1979, independientemente de la fecha de publicación del texto en el «Boletín Oficial del Estado», prorrogándose por períodos iguales siempre que cualquiera de las partes no proceda a su denuncia, con tres meses de antelación a su vencimiento.

Art. 7.º *Condiciones más beneficiosas*.—Las mejoras pactadas en este Convenio, tomadas en su conjunto y en cómputo anual, se establecen sin perjuicio de las que en convenios, cláusulas o situaciones implantadas en las distintas nacionalidades, regiones o empresas, impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a los pactos convenidos, las cuales subsistirán para aquellos trabajadores que las viniesen disfrutando.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán cualquier otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea la naturaleza u origen de su existencia.

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

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 8.º *Facultad de Dirección*.—La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización, automatización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la Empresa.

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

La reestructuración de las plantillas por razones económicas o tecnológicas, se llevará a cabo dando primacía al más antiguo sobre el más moderno, pero en la nueva distribución de los puestos de trabajo no se tendrá en cuenta la categoría laboral. En consecuencia el trabajador ejecutará cuantos trabajos y operaciones le sean encomendados, cualquiera que sea la categoría a la que correspondan, procurando en la asignación de puestos, atribuir los de categoría inferior a los trabajadores de más reciente incorporación a la Empresa, de entre los que en la misma hubieran permanecido.

Art. 9.º *Sistema de rendimiento y productividad*.—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 y rendimiento, con informe al Comité de Empresas o Delegados de Personal, 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 fácilmente día tras día sin que exija esfuerzo superior al normal, debiendo ser este rendimiento el que corresponde a 80 puntos Bedaux ó 100 puntos en la Comisión Nacional de productividad o sus equivalentes en otros sistemas.

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO III

Régimen de trabajo

Art. 12. *Jornada laboral.*—La jornada laboral será de cuarenta y cuatro horas semanales.

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

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

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

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

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

a) La jornada de trabajo en cámara de 0° C hasta 5° bajo cero será la normal.

Cuando el trabajador venga obligado a permanecer en el interior de la cámara más de tres horas ininterrumpidas, se le concederá un descanso de recuperación de diez minutos cada tres horas.

b) La jornada en cámaras de 6° bajo cero hasta 18° bajo cero, será de seis horas de permanencia en el interior de las cámaras. Cuando el trabajador venga obligado a permanecer ininterrumpidamente en el interior de las cámaras más de una hora se le concederá un descanso de recuperación de diez mi-

nutos en el exterior al final de cada una de ellas y se completará la jornada normal en trabajos a realizar en el exterior de aquéllas.

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

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

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

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

Art. 17. *Vacaciones.*—Todo el personal afectado por este Convenio disfrutará de veintiocho días naturales de vacaciones al año, los cuales se disfrutarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado, excepto en los siguientes casos:

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

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

El periodo de vacaciones se distribuirá desde Semana Santa hasta finalizadas las fiestas navideñas.

CAPITULO IV

Excedencias y licencias

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

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

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

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

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

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

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

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

La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

1. Nombramiento de cargo público que haya de hacerse, bien por Decreto o bien de carácter electivo.
2. Ejercicio de cargos electivos con las Centrales Sindicales, en la Seguridad Social u Organismos de la Administración, que por su importancia hagan imposible la asistencia al trabajo.
3. Desde el día siguiente al último en que haya cobrado indemnización por incapacidad transitoria y por el plazo de duración de la invalidez profesional.
4. El servicio militar obligatorio o el voluntario para anticipar su cumplimiento por el tiempo mínimo de duración del mismo, y dos meses más a contar desde la fecha del licenciamiento.

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

Art. 19. *Licencias.*—Previa solicitud por escrito, todo el personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a disfru-

tar de licencias retribuidas en los casos que a continuación se indican:

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

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

El trabajador podrá solicitar licencia, sin derecho a abono de retribución alguna por asuntos propios que no admitan demora: La Empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, resolverá en un plazo máximo de dos días, a menos que la perentoriedad del asunto requiera la autorización inmediata y sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse y si alegara causas falsas. La petición deberá hacerse por escrito y con antelación suficiente.

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

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

En todo caso, los trabajadores contratados con anterioridad a la vigencia del presente Convenio, en tanto no se extinga su actual contrato de trabajo, mantendrán el derecho a la percepción de las pagas extraordinarias.

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

En todo caso, las trabajadoras contratadas con anterioridad a la vigencia del presente Convenio, en tanto no se extinga su actual contrato de trabajo, mantendrán el derecho a dicha indemnización, en la forma y cuantía que la tenían reconocida.

CAPITULO V

Seguridad e higiene en el trabajo

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

Art. 23. *Prendas y equipos de trabajo*.—Las Empresas entregarán dos juegos completos de prendas de trabajo, compuestos por «monos» o pantalón y chaqueta, batas, pañuelos de cabeza, mandiles, calzados, facilitando asimismo todo tipo de herramientas. Al personal que trabaje con herramientas cortantes se le proporcionará guantes de malla. Todas estas prendas o equipos se harán por cuenta de la Empresa y de su propiedad. Los operarios responderán del mal uso de las prendas y herramientas que se les entregue. Por lo que respecta a guantes, se entregarán tres pares mensuales, de caucho o similar, a todos los trabajadores que los utilicen, con excepción de los que pertenecen a las secciones de extracción de vísceras y de trabajo con cuchillo, a los que se les entregarán cinco pares mensuales.

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

CAPITULO VI

Retribuciones

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

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

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

Art. 26. *Antigüedad*.—Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio disfrutarán, en concepto de antigüedad, de un

complemento periódico por el tiempo de servicios prestados en la misma desde la fecha de ingreso en ella, consistentes en dos bienios del 5 por 100, y, cumplidos éstos, cuatro quinquenios del 10 por 100, calculados en ambos casos sobre los salarios base vigentes en cada momento, no sólo en cuanto a los aumentos de nuevo vencimiento, sino también para los ya perfeccionados. Una vez devengados tales aumentos, aun cuando se adicionen al salario base, no podrán tomarse en consideración para el cálculo de posteriores aumentos por años de servicios.

Los trabajadores de temporada disfrutarán de igual beneficio, si bien, para el reconocimiento de cada bienio, deberán haber prestado quinientos sesenta días de trabajo efectivo, y para el de cada quinquenio mil cuatrocientos veinticinco días, en ambos casos, en la misma Empresa.

Art. 27. *Complemento de nocturnidad*.—El complemento de nocturnidad quedará congelado durante la vigencia del presente Convenio y será el especificado en la tabla anexa.

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

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

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

Art. 28. *Quebranto de moneda*.—El Cajero, el Auxiliar de Caja y los que efectúen regularmente operaciones de cobro percibirán mensualmente, en concepto de quebranto de moneda, las cantidades de 500 pesetas, el primero, y 300 pesetas, los dos últimos.

Art. 29. *Complementos de vencimiento periódico inferior al mes*.—Se establecen dos pagas extraordinarias por importe cada una de ellas de treinta días de salario base y antigüedad, que se percibirán dentro de los diez últimos días de junio y antes del 22 de diciembre, respectivamente.

La antigua paga de beneficios se suprime y queda incorporada a los salarios bases de las tablas establecidas en este Convenio.

El personal con jornada reducida o que trabaje por horas percibirá la paga en proporción al tiempo trabajado.

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

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

Art. 30. *Pago de haberes*.—El pago de los haberes se efectuará de acuerdo con lo que señale la Ley. Será obligatorio en el momento del pago la entrega de la hoja salarial.

No obstante, y por motivos excepcionales, la hoja salarial justificativa del pago efectuado se podrá entregar al trabajador dentro de los quince días siguientes al pago.

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

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

CAPITULO VII

Ingresos, ascensos y ceses

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

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

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

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

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

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

Art. 32. *Ascensos*.—En caso de producirse vacantes en los puestos de la Empresa, y siempre que a ésta le interese cubrirlos, podrá efectuarlos en base a los siguientes sistemas:

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

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

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

El Tribunal calificador del concurso lo constituirán tres Vocales, designados por la Empresa. El Comité de Empresa podrá nombrar dos representantes para seguir y conocer las pruebas y sus resultados.

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

Personal Técnico, Administrativo y Comercial: Un mes.
Personal Subalterno y Obreros: Ocho días.

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

CAPITULO VIII

Acción sindical

Art. 34. Comité de Empresa.

a) Funciones generales:

1. Representar a la totalidad de los trabajadores de la Empresa ante la misma.

2. Tendrá capacidad legal para la negociación colectiva dentro de la misma Empresa.

3. Podrá convocar asambleas de trabajadores, previa comunicación al empresario y posterior autorización de éste, con cuarenta y ocho horas de antelación, garantizando el orden, la no perturbación del proceso productivo y la ausencia de personas ajenas a la Empresa que no tengan la autorización de ésta.

4. Informar a sus representados de los trabajos en vías de realización y de las decisiones adoptadas en el Comité.

b) Relaciones laborales:

1. Será informado en los problemas relacionados con:

Formación y promoción del personal.

Salarios.

Premios y sanciones.

2. Colaborará en los problemas relacionados con:

Accidentes de trabajo.

Enfermedades profesionales.

Permisos.

Faltas.

Obras sociales.

Absentismos.

c) Seguridad e higiene en el trabajo.

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

d) Organización del trabajo.

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

Horario y jornada de trabajo. (En lo que se refiere al artículo 12 del presente Convenio.)

Distribución y control de vacaciones.

Prolongación de jornada. (En lo que se refiere al artículo 14 del presente Convenio.)

Calendario de días festivos. (Puentes, cambios de fiesta.)

Reglamento de régimen interior.

Clasificación de personal.

Cambios de categorías.

e) Personal.

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

f) Producción y mercado.

Será informado por la Empresa del:

Nivel de productividad de la mano de obra.

Marcha general de la producción.

Perspectivas del mercado.

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

Art. 35. Garantías sindicales.—Sin perjuicio de las normas que sobre esta materia puedan establecerse por disposiciones legales futuras, a las cuales se adaptará lo aquí pactado, las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo respetarán las siguientes garantías:

a) Un máximo de cuarenta horas computadas por mes natural y no acumulables para ser utilizadas de acuerdo con las normas legalmente establecidas. Las horas consumidas en el ejercicio de estas producciones por los miembros del Comité, dentro de los límites establecidos, serán una excepción a añadir a las contempladas en el artículo 17.

b) Los Comités de Empresa podrán informar a los trabajadores, utilizando para ello los tablones de anuncio de la Empresa. La Empresa pondrá a disposición del Comité un local para sus reuniones, previa notificación con la debida antelación de día y hora, orden del día y siempre que no produzca perturbación en la producción.

c) Los afiliados a las centrales sindicales no podrán ser discriminados en función a su afiliación.

d) Los trabajadores podrán informar a sus compañeros de todas las cuestiones que consideren de interés, siempre que no interfieran en el proceso de producción.

e) Los trabajadores afiliados o no a una central sindical podrán realizar funciones en la Empresa para asuntos de interés laboral, previa notificación de aprobación de la Dirección de la Empresa.

CAPITULO IX

Disposiciones varias

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

Prestar su trabajo con un rendimiento normal y correcto.

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

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

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

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

Art. 37. Comisión Paritaria.—En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 11 de la vigente Ley de Convenios Colectivos de Trabajo, se establece, para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente Convenio, una Comisión Paritaria, según lo que se indica a continuación:

a) Estará compuesta por tres representantes de las Empresas afectadas por este Convenio, designadas por «Amaco» y «Amiave».

b) Tres trabajadores designados por las centrales sindicales firmantes.

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

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

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

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

Art. 38. Subvención en caso de fallecimiento.—La Empresa abonará al producirse el fallecimiento de cualquiera de sus trabajadores la cantidad de 2.000 pesetas por cada año de servicios del mismo, correspondiendo la percepción de este beneficio al cónyuge sobreviviente o, en su caso, a los hijos menores o incapacitados.

La cantidad total a percibir no podrá rebasar las 30.000 pesetas.

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

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

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

CAPITULO X

Disposiciones finales

Art. 42. Indivisibilidad del Convenio.—Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá preten-

derse la aplicación de una o varias normas con olvido del resto, sino que, a todos los efectos, habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Art. 43. *Disposición final.*—La Ordenanza Laboral de Mataderos de Aves y Conejos, de 12 de agosto de 1974, queda anulada en todas las cuestiones que han sido objeto de regulación en el presente Convenio Colectivo. No obstante, en todo lo no pactado en éste quedará subsistente como norma supletoria.

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

El presente Convenio expresa la libre voluntad de las partes negociadoras, que, en prueba de conformidad, lo firman en Madrid a 23 de febrero de 1979.

ANEXO 1

Tabla de salarios año 1979

Categorías	Salario mensual
Técnicos	
Técnicos titulados superiores	38.238
Técnicos titulados	32.580
Técnicos no titulados	28.936
Encargado general	28.936
Personal administrativo	
Jefe administrativo de primera	29.058
Jefe de personal	29.058
Jefe administrativo de segunda	29.058
Contable	29.058
Analista	29.058
Oficial de primera	27.269
Programador	27.269
Oficial de segunda	26.305
Operador-Codificador	26.305
Auxiliar	24.518
Telefonista	24.518
Perforador, Verificador, Grabador	24.518
Aspirante de 17 años	19.348
Aspirante de 16 años	17.260
Aspirante de 15 años	14.603
Aspirante de 14 años	12.520
Personal comercial	
Jefe o Delegado de zona	29.058
Jefe o Agente de compraventa	26.305
Repartidor	25.141
Personal subalterno	
Conserje	23.477
Almacenero	25.708
Mozo de almacén	23.477
Cobrador	25.708
Pesador o Basculero	23.477
Guarda o Portero	23.477
Ordenanza	23.477
Personal de limpieza (hora)	136
Botones de 14 años	12.065
Botones de 15 años	13.555
Botones de 16 años	15.763
Botones de 17 años	17.350
Personal obrero de Matadero	
	Salario diario
Encargado de zona o sección	892
Celador	829
Matarife	842
Auxiliar de zona de proceso	791
Operario de cámara	829
Ayudante	829
Personal de oficios varios	
Mecánico de Matadero	860
Mecánico de frigoríficos	860
Fogonero	860
Maquinista de subproductos	860
Electricista	860
Pintor	860
Albañil	860
Carpintero	860
Fontanero-Hojalatero	860
Chapista	860
Cocinero	860
Ayudante de oficios varios	791

Categorías	Salario diario
Personal obrero de transporte y reparto	
Mecánico de vehículos	860
Conductor de vehículos	860
Conductor de otros vehículos	829
Jefe de equipo de recogida	860
Lavacochés y Engrasador	791
Ayudante de transporte	791

Aprendices

De 14 y 15 años	453
De 16 y 17 años	609

COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

	Pesetas día
Encargado de zona	139
Celador	129
Matarife	131
Auxiliar zona de proceso	123
Operario de cámara	129
Ayudante	129
Mecánico	134
Ayudante oficios varios	123
Conductor de vehículos	134
Ayudante de transporte	123

ANEXO 2

Notas complementarias

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

2. Las horas extras se abonarán de acuerdo con la tabla que a continuación se detalla:

	Precio horas extraordinarias			
	SA	5 %	10 %	20 %
Encargado	234	246	257	281
Celador	217	228	239	260
Auxiliar Z. proceso	206	216	227	247
Operario cámara	217	228	239	260
Ayudante	217	228	239	260
Mecánico	226	237	249	271

3. **Complemento de asistencia y productividad.**—En aquellas Empresas en que se trabaje con incentivo a la producción serán respetados en la cuantía que tuvieran al 31 de diciembre de 1978, pero en ningún caso podrá el incentivo ser inferior a 87,30 pesetas/día trabajado.

En las Empresas donde no tengan implantado un sistema de incentivos, y en función al aumento de productividad que supone lo pactado en el artículo 9, se establece un complemento de asistencia de 87,30 pesetas/día efectivamente trabajado. En el supuesto de que se implantara un sistema de incentivos, la prima que se estableciera compensará y absorberá este complemento de asistencia.

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

Este complemento no se abonará en vacaciones.

ANEXO 3

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

1. **Normas generales.**

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

2. **Casos específicos.**

2.1. **Faltas de puntualidad.**

Se descontará el tiempo perdido a coste.

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

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

2.2. Visitas médicas.

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

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

2.3. Cumplimiento de deber público.

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

Será considerado «cumplimiento de deber público»:

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

b) *Gobierno militar*.—Citación de este Organismo, siempre y cuando el trabajador no se encuentre de permiso del servicio militar. El documento de citación será el justificante.

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

2.4. Permisos particulares.

Se descontará a precio de coste.

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

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

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

2.5. Faltas sin justificar.

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

Nota.—Fórmula de cálculo del coste de día trabajado:

Días abonados: 425.
Días trabajados: 365 — 52 domingos — 14 festivos — 24 días de vacaciones = 275.
Coste Seguridad Social: 35 por 100.

$$\text{Coste día trabajado} = \frac{425}{-275} \times 1,35 \times \text{suelo B.} = 2,1 \text{ SB.}$$

8095

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa la adhesión al Convenio General de la Industria Química por la «Asociación Nacional de Fabricantes de Perfumería y Afines».

Visto el expediente de adhesión al Convenio General de la Industria Química por la «Asociación Nacional de Fabricantes de Perfumería y Afines» y

Resultando que con fecha 13 de febrero de 1979 la Comisión negociadora del Convenio Colectivo Interprovincial para la Industria de Perfumería y Afines y sus trabajadores, integrada por los representantes sindicales de UGT y CCOO y la «Asociación Nacional de Fabricantes de Perfumería y Afines» acordó la adhesión al Convenio General de la Industria Química homologado por este Centro directivo el día 18 de enero de 1979 y que el ámbito de adhesión será coincidente con la vigencia de dicho Convenio;

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las pertinentes normas reglamentarias;

Considerando que la competencia de esta Dirección General de Trabajo para proceder a la homologación de la adhesión manifestada por la «Asociación Nacional de Fabricantes de Perfumería y Afines» viene determinada por el artículo 71 del Reglamento Orgánico de este Departamento y artículo 17 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre;

Considerando que el referido artículo 17 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, regula que podrán adherirse a los Convenios Colectivos vigentes una Empresa o grupos de Empresa de las mismas características, siempre que sean de la misma actividad a la del Convenio a que se adhieren, caso que se da en la solicitud contemplada, por lo que procede su homologación, ya que también reúne el requisito de ser una adhesión pura y simple por la totalidad de sus estipulaciones, que admite y de-

sea que les sean aplicadas, normatizando únicamente la forma de realizar el pago de atrasos.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Declarar firme y vinculante la adhesión de la «Asociación Nacional de Fabricantes de Perfumería y Afines» al Convenio General de la Industria Química, homologado por esta Dirección General con fecha 18 de enero de 1979.

Segundo.—Que en este ámbito de representación el Convenio Colectivo que se homologa no vincula a las Empresas que vinieran rigiéndose por Convenios de Empresas, 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 3.º, 2 y en el artículo 7.º 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 deberán notificarse la decisión adoptada a los representantes de los trabajadores afectados.

Quinto.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de las Empresas, 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 su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 6 de marzo de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terrientes.

«Asociación Nacional de Fabricantes de Perfumería y Afines».

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

8096

REAL DECRETO 547/1979, de 20 de febrero, sobre modificación del anexo IV del Decreto 833/1975, de 8 de febrero, por el que se desarrolla la Ley de Protección del Ambiente Atmosférico.

El Decreto ochocientos treinta y tres/mil novecientos setenta y cinco, de seis de febrero, por el que se desarrolla la Ley treinta y ocho/mil novecientos setenta y dos, de veintidós de diciembre, de Protección del Ambiente Atmosférico, fija en su anexo cuarto los niveles de emisión de contaminantes para las principales actividades industriales potencialmente contaminadoras de la atmósfera.

En el artículo segundo, apartado B), de dicha disposición se establece la competencia del Ministerio de Industria y Energía para proponer al Gobierno la fijación de los niveles máximos de emisión de contaminantes a la atmósfera para cada actividad industrial.

La fijación de los niveles del anexo cuarto del referido Decreto se hizo sin contar con la necesaria y adecuada experiencia en el país, lo que obligó a adoptar los estándares teóricos para determinadas actividades e instalaciones.

Sin perjuicio de una revisión general del citado anexo cuarto, la experiencia aconseja la revisión urgente de algunos niveles de emisión, ya que su retraso podría producir daños irreparables a la economía, en algún caso, y al medio ambiente, en otros.

El cambio experimentado por la estructura de la demanda de destilados del petróleo en los últimos años está exigiendo una modificación de la estructura de la oferta de productos petrolíferos por parte de las refinerías, a fin de incrementar la producción de fracciones ligeras en detrimento de otras más pesadas, de las que el mercado está suficientemente abastecido. A este fin, al igual que se ha hecho en otros países, resulta preciso dotar algunas refinerías de unidades de craqueo catalítico en lecho fluido (FCC) inexistentes hasta ahora en España. Ahora bien, una encuesta realizada entre refinerías europeas ha puesto de manifiesto la innecesaria severidad de la legislación española. La necesidad de alinear la legislación nacional con la legislación europea de los países industriales