

4717

ORDEN de 5 de febrero de 1980 por la que se autoriza una convocatoria extraordinaria de exámenes en el mes de febrero actual en las Escuelas de Comercio.

Ilmo. Sr.: Al subsistir las causas que aconsejaron la apertura de un plazo extraordinario de matrícula en el mes de febrero para los alumnos del Grado Pericial de las Escuelas de Comercio y al objeto de que puedan normalizar sus situaciones académicas,

Este Ministerio ha dispuesto:

Primero.—Autorizar a los Directores de las Escuelas de Comercio para ordenar la celebración de una convocatoria extraordinaria en el mes de febrero para los alumnos del Grado Pericial, convocatoria que será anunciada con la antelación suficiente.

Segundo.—A dicha convocatoria podrán concurrir:

a) Los alumnos oficiales y libres que tengan pendientes de aprobación —como repetidores— tres asignaturas de un solo curso, no computándose en dicho número las de Religión, Educación Física y Enseñanzas de Hogar.

b) Aquellos a quienes falten, como máximo, tres asignaturas para finalizar el Grado Pericial, en la misma forma que el apartado anterior, más la prueba de grado.

Tercero.—Será de aplicación a la presente convocatoria la matrícula oficial verificada, en su caso. Los alumnos que deseen concurrir a la misma deberán solicitarlo del Director del Centro dentro de los cinco días primeros del plazo de convocatoria. Dicha matrícula tendrá validez, asimismo, para la convocatoria ordinaria de junio. En caso de utilizarse también la convocatoria de septiembre, se abonarán nuevos derechos de matrícula.

Cuarto.—Los alumnos oficiales que completen curso como resultado de esta convocatoria podrán formalizar matrícula del siguiente, por enseñanza libre, dentro de los plazos reglamentarios.

Lo que comunico a V. I.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 5 de febrero de 1980.—P. D., el Subsecretario, Juan Manuel Ruigómez Iza.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

## MINISTERIO DE TRABAJO

4718

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 suscrito por la «Asociación de Mataderos de Aves y Conejos y Salas de Despiece» (AMACO) y por la «Asociación Española de Mataderos Industriales de Aves» (AMIAVE) y por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores, con posterior adhesión de Unión Sindical Obrera, el día 7 de febrero de 1980;

Resultando que con fecha, 12 de febrero de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el mencionado acuerdo;

Considerando que esta Dirección General es competente para la tramitación, inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este Convenio, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre;

Considerando que examinado el expediente se aprecia que es procedente la homologación.

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

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo suscrito el día 7 de febrero de 1980 entre la «Asociación de Mataderos de Aves y Conejos y Salas de Despiece» (AMACO) y por la «Asociación Española de Mataderos Industriales de Aves» (AMIAVE) y las Centrales Sindicales Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores, con posterior adhesión de Unión Sindical Obrera, cuyo texto se inserta a continuación.

Segundo.—Disponer su inscripción en el Registro Especial de este Centro Directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar esta Resolución a los representantes de las partes firmantes, haciéndoles saber que, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Madrid, 13 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, de ámbito nacional, de Mataderos de Aves y Conejos.

## CONVENIO DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

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

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

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

Art. 3.º *Ambito funcional*.—En función de la representatividad de ambas partes, AMIAVE y AMACO por parte empresarial y CCOO y UGT en representación de los trabajadores, el presente Convenio afecta a todas las Empresas que realizan algunas de las actividades siguientes:

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

Art. 4.º *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 2.º, párrafo c), y artículo 3.º, párrafo k), de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1978.

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 1980 al 31 de diciembre de 1980, 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 actualmente implantadas en las distintas nacionalidades, regiones y provincias impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a los pactos convenidos, las cuales subsistirán para aquellos trabajadores que la viniesen disfrutando y en Centros de trabajo y Empresas que asimismo las tuviesen reconocidas.

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

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

### CAPITULO II

#### Organización del trabajo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 9.º *Sistemas 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 del Comité de Empresa 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 60 puntos Bedaux o 100 puntos en la Comisión Nacional de Productividad o sus equivalentes en otros sistemas.

Ningún trabajador podrá ser obligado a trabajar por encima del rendimiento óptimo, que será de 80 puntos en el sistema Bedaux, 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.

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

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

### CAPITULO III

#### Régimen de trabajo

Art. 12. *Jornada laboral.*—La jornada laboral para el año 1980 será de mil novecientas ochenta horas, que en jornada continua, y teniendo en cuenta que el tiempo de descanso de-

nominado «tiempo de bocadillo» ha sido considerado de quince minutos, supondrá mil novecientas once horas reales de trabajo, distribuidas estas horas en doscientos setenta y tres días laborables.

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

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

Se entiende que el tiempo necesario para recoger y limpiar 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.

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

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

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

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

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

b) La jornada en cámaras de 6º bajo cero hasta 18º bajo cero será de seis horas de permanencia en el interior de las cámaras. Cuando el trabajador venga obligado a permanecer ininterrumpidamente en el interior de las cámaras más de una hora se le concederá un descanso de recuperación de diez minutos en el exterior al final de cada 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 18º bajo cero, la jornada de trabajo será de cuatro horas de permanencia en el interior de las mismas. Cuando el personal deba permanecer por más de una hora ininterrumpidamente en 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 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 personal afectado por este Convenio, disfrutará de treinta días naturales de vacaciones al año, los cuales se disfrutarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado. Se considerará como tiempo efectivamente trabajado los siguientes casos:

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

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

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

#### CAPITULO IV

##### Excedencias y licencias

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

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

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 período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

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

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

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

La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

1. Nombramiento de cargo público que haya de hacerse, bien por 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 imposibles la asistencia al trabajo.
3. Desde el día siguiente al último en que haya cobrado indemnización por incapacidad transitoria y por el plazo de duración de la invalidez profesional.
4. El servicio militar obligatorio o el voluntario para anticipar su cumplimiento por el tiempo mínimo de duración del mismo, y dos meses más a contar desde la fecha de licenciamiento.

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

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

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

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

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

El trabajador podrá solicitar licencia, sin derecho a abono mora. La Empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, resolviendo en un plazo máximo de dos días, a menos que la perentoriedad del asunto requiera la autorización inmediata y sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse si se 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 al día 1 de enero de 1979, en tanto no se extinga su actual contrato de trabajo, mantendrán el derecho a la percepción de las pagas extraordinarias.

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

En todo caso, las trabajadoras contratadas con anterioridad al día 1 de enero de 1979, en tanto no se extinga su actual contrato de trabajo, mantendrán el derecho a dicha indemnización en la forma y cuantía que la tenía reconocida.

#### CAPITULO V

##### Seguridad e higiene en el trabajo

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

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

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

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

#### CAPITULO VI

##### Retribuciones

Art. 24. *Conceptos retributivos*.—Las retribuciones 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 cinco por ciento, y cumplidos éstos, cuatro quinquenios del diez por ciento, 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 adicione al salario base, no podrán tomarse en consideración para el cálculo de posteriores aumentos por años de servicio.

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 será el especificado en la tabla anexa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPITULO VII

### Ingresos, ascensos y ceses

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

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

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

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

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

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

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

- Por designación libre de la Empresa.
- 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 o Delegados de personal, en su caso, podrán nombrar representantes del mismo para seguir y conocer las pruebas y sus resultados.

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

Personal técnico, administrativo y comercial: un mes.  
Personal subalterno y obrero: ocho días.

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

## CAPITULO VIII

### Acción sindical

**Art. 34. Comité de Empresa.**

a) Funciones generales.

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

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

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

4. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de las Empresas en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

b) Relaciones laborales.

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

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

c) Seguridad e higiene en el trabajo.

Colaborará en llevar a cabo el plan de prevención de accidentes que se elabore como consecuencia de los informes que surjan del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

d) Organización del trabajo.

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

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

e) Personal.

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

f) Producción y mercado.

Será informado por la Empresa del:

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

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

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

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

Empresas de hasta 100 trabajadores, quince horas mensuales.  
Empresas de 101 hasta 250 trabajadores, veinte horas mensuales.

Empresas de 251 hasta 500 trabajadores, treinta horas mensuales.

Empresas de 501 hasta 750 trabajadores, treinta y cinco horas mensuales.

Empresas de 751 trabajadores en adelante, cuarenta horas mensuales.

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

Asimismo no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzcan con motivo de la designación de los Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa como componentes de comisiones negocia-

doras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

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

En aquellos Centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una filiación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado. El Sindicato que alegue poseer derechos a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

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

c) Funciones de los Delegados sindicales:

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

2. Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités paritarios de interpretación con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11. Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de

la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

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

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

## CAPITULO IX

### Disposiciones varias

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

Prestar su trabajo con un rendimiento normal y correcto.

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

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

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

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

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

a) Estará compuesta por tres representantes de las Empresas afectadas por este Convenio, designadas por 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 les sean sometidos a su consideración, y que se resolverán en un plazo inferior a una semana, la Comisión Paritaria, con carácter ordinario, se reunirá al menos una vez cada seis meses en caso de que existan motivos para ello.

Art. 38. *Subvención en caso de fallecimiento.*—La Empresa abonará al producirse el fallecimiento de cualquiera de sus trabajadores la cantidad de 2.380 pesetas por cada año de servicios al 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 34.800 pesetas.

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

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

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

**CAPITULO X**

**Disposiciones finales**

Art. 42. *Indivisibilidad del Convenio.*—Las condiciones pactadas forman un todo indivisible por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias normas, con 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 7 de febrero de 1980.

**ANEXO I**

**Tabla de salarios año 1980**

Categoría	Salario mensual Pesetas
<b>Técnicos:</b>	
Técnicos titulados superiores	44.089
Técnicos titulados	37.548
Técnicos no titulados	33.349
Encargado general	33.349
<b>Personal administrativo:</b>	
Jefe administrativo de 1. <sup>a</sup>	33.489
Jefe de Personal	33.489
Jefe administrativo de 2. <sup>a</sup>	33.489
Contable	33.489
Analista	33.489
Oficial de 1. <sup>a</sup>	31.428
Programador	31.428
Oficial de 2. <sup>a</sup>	30.317
Operador-Codificador	30.317
Auxiliar	28.257
Telefonista	28.257
Perforador, Verificador, Grabador	28.257
Aspirante de diecisiete años	22.299
Aspirante de dieciséis años	19.982
<b>Personal comercial:</b>	
Jefe o Delegado de Zona	33.489
Jefe o Agente de Compraventa	30.317
Repartidor	28.975
<b>Personal subalterno:</b>	
Conserje	27.057
Almacenero	29.828
Mozo de Almacén	27.057
Cobrador	29.828
Pesador o Basculero	27.057
Guarda o Portero	27.057
Ordenanza	27.057
Personal de Limpieza (hora)	157
Botones de dieciséis años	18.167
Botones de diecisiete años	19.986
<b>Diario</b>	
<b>Personal obrero de Matadero:</b>	
Encargado de Zona o Sección	1.028
Celador	955
Matarife	970
Auxiliar de Zona de Proceso	912
Operario de Cámara	955
Ayudante	955
<b>Personal de oficios varios:</b>	
Mecánico de Matadero	991
Mecánico de Frigoríficos	991

Categoría	Diario Pesetas
Fogonero	991
Maquinista de Subproductos	991
Electricista	991
Pintor	991
Aibañil	991
Carpintero	991
Fontanero-Hojalatero	991
Chapista	991
Cocinero	991
Ayudante de oficios varios	912

**Personal obrero de transporte y reparto:**

Mecánico de vehículos	991
Conductor de vehículos	991
Conductor de otros vehículos	955
Jefe de Equipo de Recogida	991
Lavacoches y Engrasador	912
Ayudante de Transporte	912

**Aprendices:**

De dieciséis y diecisiete años	702
--------------------------------	-----

**Complemento de nocturnidad:**

Se establece un complemento de nocturnidad, unificado para todas las categorías, de 150 pesetas por día trabajado, lo que supone 21 pesetas hora trabajada.

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

**ANEXO II**

**Notas complementarias**

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

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

	Precio horas extras			
	S A	5 %	10 %	20 %
Encargado	271	285	289	326
Celador	252	284	277	302
Auxiliar de Zona de Proceso	239	250	283	287
Operario de Cámaras	252	284	277	302
Ayudante	252	284	277	302
Mecánico	262	275	289	314

3. *Complemento de asistencia y productividad.*—En aquellas Empresas en que se trabaje con incentivo a la producción serán respetados en la cuantía que tuvieren el 31 de diciembre de 1979, pero en ningún caso podrá el incentivo ser inferior a 110 pesetas por 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 110 pesetas por día efectivamente trabajado. En el supuesto de que se implantara un sistema de incentivos, la prima que se estableciera compensará y absorberá este complemento de asistencia.

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

Este complemento no se abonará en vacaciones.

**ANEXO III**

**Normas a seguir en los casos de ausencia del Centro de trabajo**

**1. Normas generales.**

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

**2. Casos específicos.**

- a) Falta de puntualidad.

Se descontará el perdido a coste.

Se permitirá la entrada al trabajo hasta una hora y media después del comienzo de la jornada. Hasta esta hora limi-

te autorizada se esperará a que se cumpla fracción de media hora para la incorporación al trabajo.

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

b) Visitas médicas

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

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

c) Cumplimientos del deber público.

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

Serán considerados «cumplimiento del deber público»:

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

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

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

d) Permisos particulares.

Se descontará a precio de coste.

e) Enfermedad sin baja.

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

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

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

f) Faltas sin justificar.

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

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

Días abonados: 425.

Días trabajados: 365 — 52 domingos — 14 festivos — 26 días de vacaciones = 273.

Coste Seguridad Social: 35 por 100.

$$\text{Coste día trabajado} = \frac{425}{273} \times 1,35 \times \text{salario real} = 2,1 \text{ salario real.}$$

4719

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Interprovincial de las Empresas de la Cadena de Ondas Populares Españolas y sus trabajadores.**

Visto el Convenio Colectivo suscrito por las Empresas de la Cadena de Ondas Populares Españolas y por la representación de sus trabajadores.

Resultando que con fecha 8 de febrero del presente año tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el mencionado acuerdo.

Considerando que esta Dirección General es competente para la tramitación de la homologación, inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este Convenio, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre.

Considerando que examinado el expediente se aprecia que es procedente la homologación.

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

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo suscrito entre las Empresas de la Cadena de Ondas Populares Españolas y la representación de sus trabajadores, cuyo texto se inserta a continuación.

Segundo.—Disponer su inscripción en el Registro Especial de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar esta Resolución a los representantes de las partes firmantes, haciéndoles saber que conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Madrid, 14 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Sres. representantes de las Empresas y trabajadores afectados.

**CONVENIO INTERPROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS DE LA CADENA DE ONDAS POPULARES ESPAÑOLAS**

Artículo 1.º *Ambito de aplicación*.—1. Las normas del presente Convenio afectarán a todas las Empresas de la COPE, tengan o no personalidad jurídica propia, tanto las que estén actualmente en funcionamiento como las que comiencen a funcionar durante la vigencia del Convenio.

2. Sus preceptos serán de aplicación a todo el personal que mantenga relación laboral con las Empresas.

Art. 2.º *Vigencia*.—El periodo de vigencia del presente Convenio se establece por un año, contado a partir del 1 de enero de 1980, cualquiera que sea la fecha de su homologación y de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 3.º *Denuncia*.—1. La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse ante el Organismo competente con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su caducidad.

2. Estarán capacitados para denunciar el Convenio:

a) La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia o cualquiera de sus partes.

b) Cualquiera de las Centrales Sindicales que cuenten con afiliados entre los afectados por el Convenio.

c) El representante o representantes de los trabajadores que pudieran ser elegidos a tal efecto.

d) Cualquier otro ente representativo de los trabajadores a quien la legislación reconozca tal capacidad.

e) El Organismo que estatutariamente represente a los propietarios de las Empresas de la COPE.

3. Si el Convenio no fuera denunciado en tiempo y forma debidos, se entenderá tácitamente prorrogado por periodos de un año con revisión en función del ICV.

Art. 4.º *Causas de revisión*.—Los Convenios Colectivos tienen fuerza normativa y obligan, por todo el tiempo de su vigencia y con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de los empresarios y trabajadores representados comprendidos dentro de su ámbito de aplicación (LRL, artículo 6.º).

Art. 5.º 1. Como órgano de interpretación, vigilancia, mediación, conciliación y arbitraje, se crea la Comisión Mixta del Convenio.

2. Son funciones específicas de la Comisión Mixta del Convenio:

a) La interpretación de las cláusulas del Convenio.

b) El dirimir sobre los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos en el presente texto.

c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) La intervención en los conflictos colectivos.

A estos efectos, cuando la Comisión tenga conocimiento, por cualquier medio, de que se ha producido conflicto colectivo en cualquiera de las Empresas o centros de trabajo incluidos en el Convenio, designará una Subcomisión, que en todo caso someterá a informe sobre el referido conflicto a la propia Comisión para sus posteriores efectos y llevaría a cabo funciones de mediación y conciliación y, en su caso, arbitraje.

3. La Comisión Mixta la componen un Presidente, un Secretario y ocho Vocales, cuatro elegidos por los trabajadores y cuatro por la representación empresarial.

El Presidente y el Secretario serán elegidos por la Comisión Deliberante, y, en caso de desacuerdo, por la Dirección General de Trabajo.

4. Los acuerdos de la Comisión se formarán por mayoría simple, siendo necesario para su validez el que estén representadas ambas partes y presentes al menos la mitad de sus miembros y el Presidente. En caso de empate decidirá el voto del Presidente. El Secretario tendrá voz, pero no voto.

5. La Comisión Mixta será convocada por su Presidente siempre que lo estime oportuno o así lo solicite cualquiera de las representaciones.

6. Ambas partes se comprometen a aceptar solidariamente los acuerdos válidamente adoptados por la Comisión en materia de interpretación del Convenio, sin perjuicio de las facultades legalmente atribuidas a la Dirección General de Trabajo, al Cuerpo Nacional de la Inspección de Trabajo y a la Magistratura de Trabajo.

Art. 6.º *Plantillas*.—1. A propuesta del representante de la Empresa y previo informe de los representantes de los trabajadores, el Delegado provincial de Trabajo determinará las plantillas de cada centro de trabajo.

2. Las plantillas, tanto las inicialmente aprobadas como las que resulten de las eventuales modificaciones posteriores, figurarán incorporadas como anexo al Reglamento de Régimen Interior.