

Los empleados que utilicen uniforme, deberán llevarlo correctamente puesto y usar zapato negro.

Al personal de cabina se le dotará de un «mono» o bata para la realización de su trabajo. Igualmente, las Empresas facilitarán a los Conserjes semejantes prendas.

Las mujeres de la limpieza serán dotadas de una bata y guantes de goma para el desempeño de su función.

CAPITULO IX

Disposiciones finales

Art. 33. *Compensación y absorción.*—Las condiciones establecidas en este Convenio compensan, de manera total y absoluta, todas aquellas otras que, con carácter voluntario, tuviesen otorgadas las Empresa anteriormente, o hubieran sido pactadas en Convenio de Empresa, provinciales o interprovinciales pasados. Asimismo, compensan cualesquiera otras condiciones establecidas por la costumbre, que vinieran disfrutando los trabajadores hasta el momento, excepto lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 14, sobre descansos.

Del mismo modo, las condiciones pactadas en él son compensables en su totalidad y en cómputo anual con las disposiciones legales que se dicten durante su vigencia (salarios mínimos, aumentos por índice de precios de consumo, etc.), y se considerarán absorbidas desde el momento en que se dicten con excepción de las cantidades incluidas en el salario y consideradas como incremento por nocturnidad, así como lo dispuesto en el artículo 20 sobre pagas extraordinarias.

Art. 34. *Vinculación.*—Constituyendo lo pactado un todo orgánico indisoluble, si por la autoridad laboral, en uso de sus facultades reglamentarias, no fuese aprobado en su total y actual redacción, se considerará este Convenio nulo y sin eficacia alguna.

Art. 35. *Resolución de conflictos.*—Durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores renuncian a la huelga repentina o indiscriminada y, consecuentemente, las Empresas renuncian también al cierre de sus Centros de trabajo, como respuesta, sometiéndose las partes expresamente al procedimiento establecido para la resolución de conflictos colectivos de trabajo, no sin antes haber agotado todas las posibilidades de arreglo, en negociaciones mantenidas entre los trabajadores y las Empresas.

En el caso de huelga generalizada de toda la industria nacional convocada por las Centrales Sindicales, se procederá a la convocatoria urgente de una reunión de la Comisión Mixta, al objeto de estudiar si puede existir peligro inminente para las personas que no quieran secundar el conflicto general, resolviendo, en caso afirmativo, lo que proceda.

Art. 36. *Legislación subsidiaria.*—En todo lo no expresamente previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo en Locales de Espectáculos, y demás normas de aplicación.

ANEXO NUMERO 1

Tabla salarial

	Pesetas
	Mensuales
<i>Funciones comunes</i>	
Personal técnico (no titulado):	
Jefe de Circuito	32.341
Representante	32.341
Administrativos:	
Jefe de Negociado o Departamento	32.341
Inspector de locales	29.528
Oficial primero	28.829
Oficial segundo	26.717
Taquillero	26.931
Auxiliar administrativo	25.384
Personal subalterno:	
Encargado de personal	26.135
Conserje	26.135
	Diarias
Recibidor	843
Acomodador	843
Sereno	843
Empleada de lavabos o guardarropa	843
Empleada de limpieza (por horas)	807
Auxiliar o Mozo de almacén	843
Ordenanza	807
Botones (hasta dieciocho años)	704

Pesetas

Diarias

Personal obrero (profesionales de oficio):

Oficial de primera	884
Oficial de segunda	843
Oficial de tercera	843
Peón	843

Mensuales

Funciones particulares

Cinematógrafo:

Jefe Técnico	32.482
Jefe de Cabina	30.989
Operador	29.247
Ayudante	25.384

Teatro:

Diarias

Jefe de Maquinaria y Electricidad	928
Jefe de Utilería	886
Oficial de Maquinaria y Electricidad	843
Oficial de Utilería	809
Portero de escenario	808
Avisador	807

(Estos últimos sueldos son para el personal de Teatro, en provincias.)

ANEXO NUMERO 2

Tabla de premios por jubilación

Edad	Años de servicio	Premio en metálico
Años		Pesetas
60	Con 10 años de servicio	50.000
	De 10 a 15 años de servicio	60.000
	De 15 a 20 años de servicio	70.000
	Más de 20 años de servicio	80.000
61	Con 10 años de servicio	45.000
	De 10 a 15 años de servicio	55.000
	De 15 a 20 años de servicio	65.000
	Más de 20 años de servicio	75.000
62	Con 10 años de servicio	40.000
	De 10 a 15 años de servicio	50.000
	De 15 a 20 años de servicio	60.000
	Más de 20 años de servicio	70.000
63	Con 10 años de servicio	35.000
	De 10 a 15 años de servicio	45.000
	De 15 a 20 años de servicio	50.000
	Más de 20 años de servicio	60.000
64	Con 10 años de servicio	25.000
	De 10 a 15 años de servicio	35.000
	De 15 a 20 años de servicio	40.000
	Más de 20 años de servicio	50.000

5391

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo para la Industria del Frío Industrial.

Visto el texto del Convenio Colectivo para la Industria del Frío Industrial, suscrito por la Asociación Patronal ANEFE y los Sindicatos UGT, CCOO y USO, y

Resultando que con fecha 20 de febrero de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del Convenio Colectivo mencionado, suscrito por las partes el día 19 de febrero de 1980;

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

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente de homologación le viene atribuida a esta Dirección General de Trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973 de Convenios Colectivos de Trabajo;

Considerando que a los efectos del artículo 6.º de la Ley de Convenios Colectivos, según redacción efectuada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que por resolución de 11 de febrero de 1980 se dictó laudo en el sector del frío industrial para la pesca, en expediente de esta Dirección General de Trabajo número 5.683-

79, con efectos desde 1 de abril de 1979, pero sin plazo de vigencia final, por lo que es correcta la inclusión en este Convenio unitario de la disposición derogatoria que figura al final de su articulado;

Considerando que la redacción del artículo 3.º del Convenio no puede interpretarse en contra de lo dispuesto en el artículo 6.º de la Ley de 19 de diciembre de 1973, modificado por Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, en el sentido de que las adhesiones o absorciones que se mencionan en dicho artículo 3.º del Convenio no podrán efectuarse nunca durante la vigencia del Convenio provincial o de Empresa correspondiente, pues es precepto legal y de derecho necesario que los Convenios Colectivos obligan durante todo el tiempo de su vigencia con exclusión de cualquier otro;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo para la Industria del Frío Industrial, suscrito por ANEFE UGT, CCOO y USO, el 19 de febrero de 1980, con la advertencia prevista en el último Considerando.

Segundo.—Notificar esta resolución a la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Madrid, 27 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Industria del Frío Industrial.

CONVENIO UNITARIO PARA LA INDUSTRIA DEL FRIO INDUSTRIAL

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación y vigencia

Artículo 1.º El presente Convenio tiene ámbito estatal y afectará a todas las Empresas que se rigen por la Reglamentación de Frío Industrial.

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

Art. 3.º *Ambito territorial.*—Las disposiciones del presente Convenio regirán en todo el territorio del Estado español. Aquellas provincias o empresas que en la fecha de entrada en vigor de las normas de este Convenio tuvieran ya otro aprobado, podrán acogerse al estatal, a petición de la parte social. (Nota de la Dirección General de Trabajo: Véase parte dispositiva y último Considerando de la resolución homologatoria).

Art. 4.º *Vigencia y duración.*—El Convenio Colectivo entrará en vigor a los ocho días siguientes de su firma. No obstante, a efectos salariales se retrotraerá a 1 de enero de 1980.

El Convenio durará hasta el 31 de diciembre de 1981, salvo en aquellas materias en que se establezca otro término.

CAPITULO II

Clasificación, definiciones, ascensos y periodos de prueba del personal

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

- a) Técnicos.
- b) Administrativos.
- c) Subalternos.
- d) Obreros.

Clasificación según la función: Grupo A) Técnicos. Comprenderá a su vez dos subgrupos con las siguientes categorías:

- 1.º Técnicos titulados:
 - a) Con título superior.
 - b) Con título no superior.
- 2.º Técnicos no titulados:
 - a) Jefe técnico de fabricación.
 - b) Jefe de reparto y ventas.
 - c) Encargado general.
 - d) Jefe de máquinas.
 - e) Encargado de sección.
 - f) Encargado de depósito.

Grupo B) Administrativos. Comprende las siguientes categorías:

- a) Jefe de primera.
- b) Jefe de segunda.
- c) Oficial de primera.
- d) Oficial de segunda.

- e) Auxiliar.
- f) Aspirante.

Grupo C) Subalternos. Comprende las siguientes categorías:

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

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

1.º Oficios propios de la industria del frío:

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

2.º Oficios Auxiliares:

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

3.º Peonaje:

- a) Capataces.
- b) Peones especializados: Grueros, Repartidores, Carretilleros.
- c) Peones o estibadores.
- d) Peones manipuladores.

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

Art. 7.º Hasta tanto no se redacten las nuevas definiciones de las categorías, para la aplicación de este Convenio, en las categorías que a continuación se indican, regirán las siguientes edades:

Grupo B) Administrativos:

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

Grupo C) Subalternos:

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

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

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

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

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

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

Esta clasificación no limitará ninguna de las otras formas de contratación existentes en nuestro derecho o que puedan existir, que se regirán por las disposiciones de carácter general.

Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos que el resto de la plantilla salvo los derivados del carácter temporal de su contrato.

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

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

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

Art. 12. *Ingresos.*—El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales y especiales sobre colocación.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, el personal de campaña o interino para la ocupación de las vacantes que se produzcan en el personal de plantilla.

Los modelos de contrato serán puestos en conocimiento de los representantes de los trabajadores en la Empresa.

En cada Empresa, la Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

Los puestos a cubrir, así como las condiciones que se deben reunir, serán puestos en conocimiento de los trabajadores de la Empresa.

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

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

a) Por las reglas generales de existencia de vacantes, por razón de antigüedad, pruebas de aptitud y concurso de las categorías inferiores, conjuntamente considerados dichos conceptos.

b) Los Delegados de Personal o Comités de Empresa estudiarán, conjuntamente con la Empresa, sobre las reclamaciones a que hubiere lugar. De no mediar acuerdo, resolverá la Autoridad Laboral.

Los periodos de prueba del personal serán los siguientes:

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

CAPITULO III

Retribuciones

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

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

Art. 15. *Complementos de puestos de trabajo.*

a) Plus de penosidad.—El personal que trabaje más de dos horas diarias en puestos excepcionalmente penosos percibirá un complemento del 10 por 100 del salario base por día de trabajo.

La determinación de dichas circunstancias de penosidad se realizará mediante resolución de la Autoridad Laboral, con los informes de la Inspección de Trabajo, del Gabinete de Seguridad e Higiene y con audiencia de las partes interesadas.

Al tener naturaleza funcional, dicho Plus dejará de abonarse cuando desaparezcan las circunstancias causantes, se dote al trabajador de las medidas de protección individual que eviten el riesgo o deje de trabajarse en esas condiciones.

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

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

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

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

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

CAPITULO IV

Jornada, horario, horas extraordinarias, vacaciones

Art. 19. *Jornada de trabajo.*—La jornada efectiva de trabajo para el año 1980 será de 1.954 horas distribuidas en una jornada

semanal tipo de 43 horas; y para 1981, de 1.917 horas en jornada semanal tipo de 42 horas; de lunes a sábado, ambos inclusive.

Por lo que al descanso semanal se refiere, se estará a lo dispuesto en la Reglamentación Nacional de Frio Industrial, sección 4.ª, artículos 54 al 56, ambos inclusive, estableciéndose turnos de rotación para atender a las funciones que puedan ser necesarias en domingos o festivos.

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

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

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

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

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

Art. 21. *Horas extraordinarias.*—Ante la grave situación de paro existente, y con objeto de facilitar el empleo, quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales.

Se exceptúan de la norma anterior:

a) Las horas extraordinarias exigidas por la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como los casos de riesgo de pérdida de materias primas y terminación de tareas de carga y descarga de productos perecederos, en este caso, igualmente por causa extraordinaria no habitual, con un tope máximo de una hora diaria, serán de obligada realización.

b) Las horas extraordinarias que tengan su causa en pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza perecedora de las materias que se tratan, así como el suministro de hielo a los barcos pesqueros, se mantendrán siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en las disposiciones generales.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

En cuanto al valor y módulo de cálculo se estará a las disposiciones legales vigentes o a los pactos de Empresa en su caso.

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

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

a) Matrimonio del trabajador, quince días naturales.

b) Muerte o entierro del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos y alumbramiento de la esposa, de dos a cinco días naturales, según que el hecho que lo motivase se produzca en el lugar de la residencia del trabajador o en otro distinto.

c) Para dar cumplimiento a un deber de carácter público formal impuesto por las Leyes y disposiciones vigentes, el tiempo necesario debidamente justificado por el trabajador ante la Empresa.

d) Por motivo de traslado del domicilio habitual, dos días naturales.

e) En caso de matrimonio de hijos o hermanos, un día.

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

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

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

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

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

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

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

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

En las excedencias de cargos políticos, los trabajadores no necesitarán los dos años de antigüedad para solicitar la excedencia, rigiéndose por lo establecido en la Ley.

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

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

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

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

CAPITULO V

Seguridad Social, Seguridad e Higiene en el trabajo, vestuario

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

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

A propuesta de las Centrales Sindicales de los trabajadores, la Comisión Mixta estudiara la revisión de las materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo.

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

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

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

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

CAPITULO VI

Régimen disciplinario

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

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

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

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

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

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

4. Pequeños descuidos reiterados en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

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

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

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

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

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

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

2. Ausencias sin causa justificada por dos días durante un periodo de treinta días.

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

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

5. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. La embriaguez habitual.

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

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

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Por faltas leves:
Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:
Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, inhabilitación por un periodo no superior a dos años para el ascenso y despido.

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

CAPITULO VII

Derechos sindicales

Art. 37. *De los Sindicatos y de los Comités de Empresa:*

1.º De los Sindicatos:

a) En general.—La representación económica admite la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a su Organización consideren a los Sindicatos debidamente implantados en los sectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en el presente acuerdo a los Comités de Empresa.

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 las 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 dispongan 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 pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores existirán tableros 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.

b) Delegado sindical.—En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de los 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del Sindicato central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de forma fehaciente, reconociendo ésta acto seguido al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado sindical deberá de ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la Central o Sindicato al que represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Funciones de los Delegados sindicales:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato al que representan y servir de instrumento de comunicación entre su Central sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité 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 debe poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente procedan. Poseerán las mismas garantías y

derechos reconocidos por la Ley y por el presente Convenio colectivo a los miembros del Comité 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 del Sindicato.

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

a) Acerca de los despidos y sanciones que afectan a los afiliados del Sindicato.

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

c) La implantación o revisión del sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrá 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 un 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, mabas partes, en cuanto al procedimiento se refiera, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. Aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en todo caso los que posean una plantilla superior a los 1.000 trabajadores, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado o representante del Sindicato ejerza las funciones o tareas que como tal le corresponden.

10. Los Delegados cubrirán sus tareas a la realización de las tareas sindicales que les son propias.

11. Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación del 15 por 100 de los afiliados, 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 la que pertenecen, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, 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 hubiere.

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.

2.º De los Comités de Empresa:

1) Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la empresa:

a) Semestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación de la empresa.

d) En función de la materia que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos despidos.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma, en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente en los apartados a) y c) del grupo A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2) Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquiera otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal y el Delegado del Sindicato al que pertenece, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o Centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrá ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, 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.

d) Dispondrá del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

En las Empresas los Comités o Delegados de personal podrán acumular total o parcialmente el crédito de horas reconocido en el párrafo anterior en uno o varios miembros del órgano colegiado, cumpliendo los siguientes requisitos:

1. La cesión del derecho individual a la reserva de horas será, en todo caso, voluntaria.

2. Se comunicará a la Dirección de la empresa en un plazo de quince días la puesta en práctica de dicha acumulación o cualquier otro cambio.

3. La duración de las acumulaciones no podrá ser inferior a tres meses.

No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de personas o miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean aceptados, 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.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

CAPITULO VIII

Desplazamientos y dietas

Art. 38. *Desplazamientos y dietas.*—Los trabajadores que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su Centro de trabajo, percibirá una dieta mínima de 928 pesetas por cada día.

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

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

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

CAPITULO IX

Comisión Mixta

Art. 39. *Comisión Mixta.*—Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

La Comisión Mixta estará compuesta por tres miembros distribuidos de la siguiente manera: Uno de UGT, uno de CCOO y uno de USO.

La representación de las empresas consistirá en tres miembros de ANEFE.

Esta Comisión Mixta podrá utilizar los servicios de asesores designados libremente por las partes.

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

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

Funciones.—Son funciones específicas:

1. Interpretación del Convenio.
2. Conciliación a problemas presentados por las partes en los supuestos previstos en el presente Convenio.
3. Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

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

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

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—*Sobre el Salario y su revisión.* Los salarios pactados en el presente Convenio lo son para el año 1980. No obstante, en el caso de que el índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar el 30 de junio de 1980 el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se calculará con efectos de 1 de enero de 1980.

Segunda.—*Normas supletorias.* En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la vigente Reglamentación de trabajo del Frio Industrial, aprobada por Orden de 20 de septiembre de 1947 y demás disposiciones de general aplicación.

No obstante, la Comisión Mixta procederá a determinar todas las materias que, no estando incluidas en este Convenio, se encuentren reguladas en la Ordenanza Laboral y, una vez conformes las partes, se incorporarán en su literalidad al presente Convenio colectivo. Las definiciones de las categorías profesionales se harán por la Comisión Mixta dentro del primer año de

vigencia del Convenio, incorporándose a éste con efectos de 1 de enero de 1981.

Tercera.—*Derechos sindicales.* Los temas sindicales mantendrán la vigencia de dos años, salvo que en el transcurso de dicho período medie una Ley sobre el tema, en cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—*Prórroga.* Este Convenio se considerará prácticamente prorrogado por años naturales, salvo si alguna de las partes que lo suscriben lo denunciase con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

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

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

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

DISPOSICION DEROGATORIA

Las partes acuerdan y expresan que el Convenio Colectivo Interprovincial de Trabajo del Frio Industrial para la Pesca, aprobado por Resolución de 10 de mayo de 1977 («Boletín Oficial del Estado» de 1 y 23 de junio), y el laudo de obligado cumplimiento dictado en el expediente número 5.863/79, de la Dirección General de Trabajo, quedan subsumidos en el presente unitario por ser las mismas partes las negociadoras de uno y otro Convenio Unitario y para la Pesca de tal modo que las empresas que hayan venido aplicando este último se acogerán al presente Unitario en todos sus conceptos, módulos, retribuciones y condiciones de trabajo, con efectos económicos desde 1 de enero de 1980. Hasta el 31 de diciembre de 1979 será aplicable para el Frio Industrial para la Pesca el laudo de referencia.

TABLA SALARIAL 1980

	Salario Base	Plus Convenio	Total
Grupo A) Técnicos titulados			
Con título superior	45.227	10.098	55.325
Con título no superior	37.895	9.224	47.119
No titulados			
Jefe técnico de fabricación	37.895	9.224	47.119
Jefe de reparto y venta	34.732	8.845	43.577
Encargado general	31.000	8.396	39.396
Jefe de máquinas	28.590	8.110	36.700
Encargado de depósito	27.344	7.956	35.300
Encargado de sección	28.140	7.816	33.950
Grupo B) Administrativos			
Jefe de primera	33.671	8.719	42.390
Jefe de segunda	31.565	8.465	40.030
Oficial de primera	28.396	8.086	36.482
Oficial de segunda	28.296	7.834	34.130
Auxiliar	23.126	7.454	30.580
Grupo C) Subalternos			
Vigilante de cámara	23.173	7.460	30.633
Vigilante	21.500	7.500	29.000
Portero	21.500	7.500	29.000
Ordenanza	21.500	7.500	29.000
Grupo D) Obreros			
<i>Oficios propios de la Industria del Frio.</i>			
Maquinistas	25.368	7.723	33.089
Ayudante de maquinista	22.358	7.360	29.718
<i>Oficios auxiliares</i>			
Oficial de primera	25.925	7.789	33.714
Oficial de segunda	24.635	7.635	32.270
Oficial de tercera	23.390	7.483	30.873

	Salario Base	Plus Convenio	Total
Peonaje			
Capataz encargado de operarios	23.178	7.457	30.633
Peón especialista	22.358	7.360	29.718
Peón	21.500	7.500	29.000
Peón Manipulador u operaria	21.500	7.500	29.000
Limpiadoras:			
Las dos primeras horas		109 + 39 = 148	
Las restantes		84 + 26 = 110	
Aprendiz	17.656	5.667	23.323
Botones	17.656	5.667	23.323
Aspirante administrativo	17.656	5.667	23.323

Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA

5392

REAL DECRETO 415/1980, de 18 de enero, por el que se declara la urgente ocupación de bienes y derechos al objeto de imponer la servidumbre de paso para construir una línea de transporte de energía eléctrica a 66 KV. de tensión entre la central de «Jinámar» y la subestación transformadora de «San Mateo», en la isla de Las Palmas de Gran Canaria, por la Empresa «Unión Eléctrica de Canarias, S. A.» (UNELCO).

La Empresa «Unión Eléctrica de Canarias, S. A.» (UNELCO), ha solicitado del Ministerio de Industria y Energía la concesión de los beneficios de expropiación forzosa e imposición de la servidumbre de paso y la declaración de urgente ocupación en base a lo dispuesto en el artículo treinta y uno del Reglamento aprobado por Decreto dos mil seiscientos diecinueve/mil novecientos sesenta y seis, de veinte de octubre, que desarrolla la Ley diez/mil novecientos sesenta y seis, de dieciocho de marzo, de expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, con la finalidad de construir una línea de transporte de energía eléctrica, a sesenta y seis KV. de tensión, simple circuito y doble, que enlazará la actual central de «Jinámar» con la subestación transformadora, de nueva construcción, «San Mateo», en la isla de Las Palmas de Gran Canaria.

Declarada la utilidad pública en concreto de la citada instalación, por resolución de la Delegación Provincial de Las Palmas de Gran Canaria del Ministerio de Industria y Energía de fechas veintidós de marzo de mil novecientos setenta y dos y veintiséis de julio de mil novecientos setenta y ocho, y publicadas en el «Boletín Oficial del Estado» de fechas veintitrés de noviembre de mil novecientos setenta y nueve y veintiséis de agosto de mil novecientos setenta y ocho, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso aéreo, se estima justificada la urgente ocupación por ser imprescindible su puesta en servicio para situar en la zona centro de la referida isla la energía eléctrica necesaria para atender en la actualidad y futuro no lejano la gran demanda existente en la referida zona en pleno euge de desarrollo económico-social.

Tramitado el correspondiente expediente por la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía de Las Palmas de Gran Canaria, de acuerdo con la Ley diez/mil novecientos sesenta y seis, de dieciocho de marzo, y su Reglamento de aplicación aprobado por Decreto dos mil seiscientos diecinueve/mil novecientos sesenta y seis, de veinte de octubre, se presentaron dentro del período hábil reglamentario, en que fue sometido al trámite de información pública, tres escritos de alegaciones cuyos contenidos no son considerados por referirse, dos de ellos, a circunstancias que no se refieren a esta fase del expediente, y el tercero, que solicita variación de trazado, el Organismo de instancia, previa comprobación sobre el terreno, informa no ser atendible la petición por exceder de los límites que para estos casos se prevén en el artículo veintiséis del citado Decreto dos mil seiscientos diecinueve/mil novecientos sesenta y seis, con respecto al costo de la obra proyectada. Lo que sí es atendible, en esta finca número siete de la relación presentada por la Empresa solicitante de los beneficios, es la subsanación del error de la situación de la misma, que es Mazagán, y no Jinámar, como figura en la citada relación.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día dieciocho de enero de mil novecientos ochenta,

DISPONGO:

Artículo único.—A los efectos previstos en la Ley de expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléc-