

# MINISTERIO DE TRABAJO

## 10445 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Industrias de Fabricación de Helados.

Visto el Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Industrias de Fabricación de Helados; y

Resultando que con fecha 23 de marzo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo nacional para las Industrias de Fabricación de Helados que fue suscrito el día 9 de marzo de 1979 por la Asociación Española de Fabricantes de Helados, domiciliada en avenida María Cristina, s/n., de Barcelona, y por las representaciones de las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y Unión Sindical Obrera, acompañando documentación complementaria.

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

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

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en Convenio Colectivo, en orden a su homologación, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, competencia que se extiende a disponer la inscripción del Convenio en el Registro de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Considerando que las partes ostentaron tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiéndose reconocido así mutuamente, a los efectos previstos en el número 1 de la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo.

Considerando que debe hacerse advertencia a las partes que han suscrito el presente Convenio Colectivo que ha de entenderse nula y no puesta toda cláusula que haga alusión a trabajadores de catorce años, ya que su contratación y admisión al trabajo es contraria a derecho por oponerse a lo dispuesto en el artículo 2.º, apartado 3, del Convenio Internacional número 138 de la O. I. T., sobre edad mínima de admisión al empleo, según Instrumento de Ratificación por España del mismo de 26 de abril de 1978, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del día 8 de mayo de 1978, con vigencia plena a partir del día 16 del mismo mes y año, y habida cuenta que la edad de dieciséis años prevista en el artículo 6.º de la Ley de Relaciones Laborales, de 8 de abril de 1976, está condicionada por su disposición adicional primera a una implantación gradual que aún no se ha producido.

Considerando que el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, y en el Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, una vez que debe considerarse como nula y no puesta en los anexos del Convenio toda alusión que se hace a trabajadores de catorce años, conforme se indica en el tercer considerando de la presente Resolución, procede su homologación con la advertencia prevista en los artículos 5.3 y 10 del citado Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

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

Primero.—Homologar, con la supresión de toda referencia a trabajadores de catorce años, el Convenio Colectivo de ámbito nacional para las Empresas y trabajadores de las Industrias de Fabricación de Helados, suscrito el día 9 de marzo de 1979 por la Asociación Española de Fabricantes de Helados, domiciliada en avenida María Cristina, s/n., de Barcelona, y por las representaciones de las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y Unión Sindical Obrera, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos previstos en el artículo 5.2 y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

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

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

Cuarto.—Que de acuerdo con el artículo 10 del mencionado Real Decreto-ley 43/1977, las Empresas que consideren que para ellas se superan los criterios salariales de referencia deberán notificar y demostrar por escrito a esta Dirección General y a

la representación de sus trabajadores en el plazo de quince días desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», su adhesión o separación al Convenio que aquí se homologa.

Quinto.—Notificar esta resolución a las representaciones de los trabajadores y de las Empresas en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con 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.

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

Madrid, 28 de marzo de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo Nacional para las Industrias de Fabricación de Helados.

## CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS INDUSTRIAS DE FABRICACION DE HELADOS

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Art. 2.º *Ámbito funcional*.—Los acuerdos del presente Convenio serán de aplicación a las fábricas de helados, delegaciones, centros de trabajo o depósitos de los mismos, existentes o que puedan crearse en el futuro.

Art. 3.º *Ámbito personal*.—Quedan comprendidos en el ámbito del presente Convenio todos los trabajadores de las Empresas afectadas por el mismo, quedando excluidos de él las personas vinculadas a dichas Empresas por relaciones no laborales, como Consejeros, Gerentes y demás cargos mencionados en el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo, y las contempladas en la Ley de Relaciones Laborales, artículo 2.º, apartados c) y e).

Art. 4.º *Ámbito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor y será de obligada aplicación el día de su firma, sea cual fuere su fecha de homologación y posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

a) No obstante, se estipula que las condiciones pactadas en este Convenio tendrán carácter retroactivo al día 1 de enero de 1979, salvo las excepciones que se señalan en el propio texto.

b) El Convenio tendrá una duración de un año, a partir del 1 de enero de 1979, finalizando el 31 de diciembre de dicho año. El Convenio se prorrogará tácitamente, salvo que alguna de las partes lo denunciase dentro de los tres meses últimos de su vigencia.

c) Las conversaciones para el próximo Convenio se iniciarán necesariamente dentro de la primera quincena del mes de febrero de 1980.

Art. 5.º *Declaración antidiscriminatoria*.—El presente Convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, estado civil, etcétera, en ningún aspecto de la relación laboral, como salarios, puesto de trabajo, categoría o cualquier otro concepto que se contemple tanto en este Convenio como en la normativa general, con la lógica excepción, para el sexo femenino, de los derechos inherentes a la maternidad y la lactancia.

Art. 6.º *Comisión Paritaria*.—En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley de Convenios Colectivos, se constituirá una Comisión de Control y Aplicación del presente Convenio. Esta Comisión estará constituida por ocho miembros de las Centrales Sindicales, presentes en este Convenio, designándose entre los mismos miembros de la Comisión Negociadora, proporcional a los Delegados de cada Central Sindical firmantes en este Convenio, igual número de representantes de empresarios, y un Asesor por cada Central Sindical presente en este Convenio, los cuales tendrán voz pero no voto.

Art. 7.º *Reglamentación de Trabajo aplicable*.—En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación, y con carácter subsidiario a las disposiciones laborales de ámbito general.

Art. 8.º *Condiciones más beneficiosas*.—Se respetarán «ad personam» las condiciones más beneficiosas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual que pueda tener el personal afectado por el Convenio.

Art. 9.º *Absorción y compensación*.—Las condiciones establecidas en este Convenio serán absorbibles y compensables, en cómputo anual y global, por todos los conceptos, con las que rijan en cada una de las Empresas afectadas y con las que se establezcan en el futuro por otras disposiciones, salvo las excepciones que expresamente se establecen en este texto.

Art. 10. *Organización del trabajo*.—Debido a las especiales circunstancias de la Industria de Helados, que es de temporada, las Empresas podrán organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades de la producción, la venta o la distribución.

Los trabajadores, fuera de campaña, cuando no exista trabajo de su especialidad, podrán ser destinados a otros puestos de trabajo, incluso de categoría inferior, pero siempre con respeto del salario que le corresponda por su categoría propia y asegurando que el nuevo puesto provisional no le perjudique

su formación profesional, no sea vejatorio para su condición, ni sponga discriminación del trabajador.

Si se estimase la existencia de alguna de estas circunstancias, el Comité de Empresa o los Delegados de Personal, juntamente con la Dirección de la Empresa, decidirán sobre el particular.

Cuando el nuevo puesto tenga asignado algún complemento especial, el trabajador, además de su retribución fija, percibirá dicho complemento, así como, en todo caso, la posible diferencia de superior categoría.

Art. 11. *Productividad*.—Teniendo en cuenta la jornada establecida para el sector, ambas partes manifiestan que se mantendrán, como mínimo, los niveles de productividad alcanzados hasta la fecha.

## CAPITULO II

### Retribución

Art. 12. *Salario*.—Los salarios que se establecen en este Convenio son los que figuran en los anexos.

El «salario mensual» que se establece sustituye a los conceptos que con las denominaciones de «salario base» y «complemento de actividad» aparecían en Convenios anteriores.

En todo caso, para el año 1979 se garantiza, a cualquier trabajador y sea cual sea su retribución, el incremento anual que corresponda de acuerdo con los anexos.

Por consiguiente, para determinar el salario anual a percibir durante 1979 se partirá de los siguientes conceptos en su cuantía anual correspondiente a 1978:

- Salario base
- Complemento de actividad.
- Complementos voluntarios y conceptos análogos fijos.
- Pagas extras de julio y diciembre.
- Paga de beneficios devengada en 1978 (que normalmente se abonaría en el primer trimestre de 1979).
- Paga de vacaciones, cuando proceda.

El total que se obtenga por estos conceptos será incrementado con la cifra de aumento anual garantizado que corresponda según anexos. Si esta suma resulta superior a la de tablas, será la que se aplique para 1979, repartida en el número de pagas iguales que corresponda, de acuerdo con lo que se establece en este capítulo.

A los efectos que puedan resultar pertinentes, se considerará como salario base para todas las categorías el salario mínimo interprofesional de 18.000 pesetas mensuales vigente en 1 de enero de 1979. Dicho salario base se mantendrá invariable durante el período de vigencia del Convenio.

Art. 13. *Complemento de antigüedad*.—El complemento de antigüedad para 1979 será calculado del siguiente modo:

Se partirá de la antigüedad anual que correspondiese en 31 de diciembre de 1978, incrementada en el uno por ciento de su importe.

A los trabajadores, cualquiera que sea su categoría, que les venza un bienio durante el año 1979, se les sumará a la cifra anterior la cantidad de 8.000 pesetas, con independencia del mes de vencimiento del bienio.

La cantidad resultante se dividirá por el número anual de pagas que corresponda.

Art. 14. *Complemento de trabajo nocturno*.—Se entiende como trabajo nocturno el que se realiza entre las veintidós y las seis horas.

Los valores vigentes para este complemento en 31 de diciembre de 1978 se incrementarán en un 1 por 100 y el resultado obtenido será la cuantía vigente para 1979.

Quedan exceptuados del cobro de este complemento los Serenos, Vigilantes y demás trabajadores contratados expresamente para trabajo de noche.

Art. 15. *Complementos de puesto de trabajo*.—Los puestos de trabajo tóxicos, penosos o peligrosos se fijarán en cada Centro de trabajo de acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Para 1979 la cuantía de estos complementos será la vigente en 31 de diciembre de 1978, incrementada en el 1 por 100 de su propio valor.

Art. 16. *Horas extraordinarias*.—Para 1979 el valor de las horas extraordinarias será el vigente en 31 de diciembre de 1978, incrementado en el 1 por 100 de su propio importe.

Art. 17. *Pagas extraordinarias*.—Las pagas extraordinarias que se establecen en este Convenio sustituyen a las anteriormente vigentes y consistirán en una mensualidad de salario más antigüedad.

Estas pagas serán abonadas en los meses de julio y diciembre.

Los trabajadores que ingresen o cesen durante el año, así como los de campaña, eventuales y otros no fijos, percibirán dichas pagas en proporción al tiempo trabajado. No obstante, la paga extra de julio se abonará a los trabajadores de campaña como mínimo en su 50 por 100 cuando sobrepasen tres meses trabajados.

Art. 18. *Paga de beneficios*.—A partir de 1 de enero de 1979 la paga de beneficios queda absorbida en el conjunto de la retribución anual establecida en este Convenio. No obstante, aquellas Empresas que no hubieren abonado la correspondiente a 1978 en el transcurso de dicho año la harán efectiva

durante 1979 sin posible compensación con la retribución correspondiente a este último año.

Art. 19. *Paga de vacaciones*.—Los trabajadores fijos de plantilla percibirán una mensualidad del salario de tablas más antigüedad, con el prorrateo señalado para las pagas extraordinarias de julio y diciembre.

Esta paga se abonará en el mes de septiembre.

Art. 20. *Complemento de campaña*.—En sustitución de lo que establece el artículo 44 de la Ordenanza Laboral, los trabajadores de campaña o eventuales percibirán por este concepto, al término de su contrato, la cantidad que corresponda a su categoría, de acuerdo con el anexo, o la superior que viniere percibiendo en 1978, incrementada en este caso en el 1 por 100 de su importe.

Art. 21. *Quebrantos*.—Desde el 1 de abril al 31 de agosto los autovendedores percibirán una compensación mensual de 1.500 pesetas, por las posibles diferencias económicas en la liquidación o en producto a causa de las circunstancias de su trabajo en dicha época.

No procederá este abono cuando exista algún sistema compensatorio por estos mismos conceptos.

## CAPITULO III

### Clasificación

Art. 22. *Clasificación profesional*.

1.º La categoría de Telefonista estará incluida en el grupo de Administrativos.

2.º El Autovendedor es un trabajador cuyo trabajo consiste en recorrer la zona o demarcación asignada, conduciendo un vehículo provisto de género, visitando a los clientes y ofreciéndoles las mercancías, sirviendo las que soliciten, extendiéndoles el albarán o comprobante de la venta y efectuando el cobro de los productos entregados, liquidando la recaudación al regresar a la Empresa, así como la conservación y vigilancia del vehículo a su cargo en debidas condiciones de mantenimiento y limpieza.

En período de vacaciones los Autovendedores percibirán aparte del salario de Convenio y antigüedad el promedio de comisiones e incentivos que hayan hecho efectivos en los doce meses anteriores.

3.º Los Conductores de larga distancia y Repartidores tienen la categoría profesional de Oficiales de primera de oficios auxiliares.

4.º Los trabajadores de cámaras están incluidos en el grupo de trabajadores de oficios propios.

Art. 23. *Ascensos*.—Los trabajadores fijos de plantilla al servicio de las Empresas incluidas en el presente Convenio tendrán derecho preferente en igualdad de condiciones para cubrir las vacantes que se produzcan.

Los ascensos de los trabajadores pertenecientes a los grupos de Administrativos y Obreros se ajustarán a las siguientes normas:

a) Personal administrativo.

Jefes de segunda y Oficiales de primera.—Prueba entre los trabajadores pertenecientes a las categorías inmediatas inferiores, respectivamente.

En caso de concurrir dos o más personas con igualdad de resultados, ascenderá la de mayor antigüedad en la Empresa.

Cuando nadie supere las pruebas necesarias para el ascenso, la Empresa podrá cubrir la vacante con personal ajeno a la misma.

Oficiales de segunda.—Prueba entre los Auxiliares administrativos, en las condiciones anteriores.

Auxiliares administrativos.—Prueba entre los candidatos de cualquier otro grupo, en las condiciones anteriores.

b) Personal obrero.

Oficiales de primera.—Prueba entre los Oficiales de segunda. En caso de concurrir dos o más personas con igualdad de resultados, ascenderá la de mayor antigüedad en la Empresa.

Cuando nadie supere las pruebas necesarias para el ascenso, la Empresa podrá cubrir la vacante con personal ajeno a la misma.

Oficiales de segunda.—Prueba entre los candidatos de cualquier otro grupo, en las condiciones anteriores.

La convocatoria para cubrir la vacante será dada a conocer por la Empresa en los tabloneros de anuncios con antelación suficiente, salvo caso justificado de urgencia. Junto con el anuncio de la convocatoria se adjuntará la relación de las pruebas a efectuar.

El Comité de Empresa designará dos representantes, que colaborarán en la realización de las pruebas para ascensos.

## CAPITULO IV

### Jornada, descansos, ausencias y excedencias

Art. 24. *Jornada de trabajo*.—La jornada media de trabajo será de cuarenta horas semanales, flexibilizándola la forma que los meses de abril, mayo, junio, julio y agosto dicha jornada sea de cuarenta y cuatro horas semanales, trabajando los sábados. El resto del año la jornada laboral será de treinta y sie-

te horas semanales, de lunes a viernes. En la jornada de cuarenta y cuatro horas semanales el horario máximo del sábado será de cuatro horas, finalizando como máximo a las catorce horas.

Todo ello sin perjuicio de los pactos o acuerdos de las partes sobre otros horarios, siempre que la jornada semanal sea de cuarenta y cuatro horas y el sábado, como máximo, finalice a las catorce horas.

Se respetará la jornada más beneficiosa de trabajadores de campaña.

La jornada antes mencionada no afectará a los Porteros, Guardas y Vigilantes, para los que se estará a lo previsto en la Ordenanza Laboral.

Art. 25. *Vacaciones*.—El personal fijo de plantilla disfrutará treinta días naturales ininterrumpidos de vacaciones, fuera de los meses de abril a agosto, ambos inclusive.

El cómputo del período de vacaciones se iniciará necesariamente el primer día laboral de la semana en que se inicien.

Con independencia de lo indicado, este personal tendrá cinco días más de vacaciones, que se disfrutarán en fecha a convenir entre Empresa y trabajador, preferentemente en pascuas navideñas, iniciándose su cómputo en las mismas condiciones que para el período de treinta días.

Al personal de campaña se le aplicarán las condiciones establecidas en la Ordenanza Laboral.

Art. 26. *Licencias*.—Solicitándolo con la posible antelación y justificándolo debidamente, los trabajadores tendrán derecho, sin pérdida de retribución, a las siguientes licencias:

a) Por matrimonio, en el supuesto de trabajador fijo, quince días naturales.

b) Por alumbramiento de la esposa, tres días naturales, que podrán ampliarse hasta otros dos más en caso de justificada enfermedad o desplazamiento y en las horas que sean precisas cuando en el plazo inicial no se haya podido efectuar la inscripción en el Registro

c) Por enfermedad grave o muerte del cónyuge, padres e hijos, tres días naturales, ampliables hasta otros dos más cuando el trabajador tenga que realizar un desplazamiento al efecto.

d) Por fallecimiento de padres políticos, abuelos, nietos y hermanos, tres días naturales, ampliables hasta otros dos más en las circunstancias indicadas.

e) Por enfermedad grave o fallecimiento de hijo político y por enfermedad grave de padres políticos, abuelos, nietos y hermanos, dos días naturales, ampliables hasta otros tres más en las circunstancias indicadas.

f) Por traslado del domicilio habitual, un día natural.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Art. 27. *Permiso para exámenes*.—Los trabajadores que deban presentarse a examen en un Centro oficial, por razón de cursar estudios o carrera profesional, solicitarán permiso de la Empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de doce días por año. Este permiso será retribuido con el salario de Convenio más antigüedad, y justificando en debida forma la asistencia al mismo.

Se incluyen en este artículo los exámenes para la obtención del carné de conducir, hasta un máximo de seis días, y la asistencia al examen psicotécnico para su revisión.

Art. 28. *Permisos para consultas médicas*.—Las salidas del trabajo para acudir a consultas del Médico de Cabecera de la Seguridad Social, que originen ulterior visita a Especialista, serán consideradas a todos los efectos como permiso retribuido, siempre que se justifique tanto el envío al Especialista como la asistencia a ambas consultas.

El permiso tendrá el mismo carácter de retribuido aun cuando habiendo obtenido el volante para el Especialista de la Seguridad Social se recurra a otro distinto de la misma especialidad, siempre que se justifique también la asistencia a esta segunda consulta.

Art. 29. *Comprobación de enfermedad o accidente*.—Las Empresas tienen la facultad de comprobar la veracidad de las enfermedades o accidentes y la subsistencia de la situación de incapacidad mediante el Médico de Empresa o de cualquier otro facultativo. Los trabajadores que se nieguen a someterse al reconocimiento médico de la Empresa cesarán en el beneficio de este complemento, comprometiéndose la Empresa a facilitar mensualmente a los Representantes de los Trabajadores la lista del personal a quien se pida dicho reconocimiento, a efectos de comprobar que se lleva a cabo el mismo.

El trabajador que estando en situación de incapacidad laboral transitoria realice cualquier trabajo, por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la sanción que proceda, perderá todos los derechos a los complementos previstos en el presente Convenio para dicha situación, pudiendo la Empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibidas por complemento desde el día inicial de la baja.

Por otra parte, a aquellos trabajadores que falten injustificadamente al trabajo se les descontará con la retribución de los días de ausencia la parte proporcional del descanso semanal y las pagas extraordinarias. Todo ello sin perjuicio de la sanción que pudiera corresponderles.

Art. 30. *Excedencias*.—El trabajador con una antigüedad en la Empresa al menos de dos años tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años.

La solicitud de reintegro al trabajo ha de efectuarse al menos con un mes de antelación a la fecha de vencimiento de la excedencia. La reincorporación se llevará a cabo en la primera vacante que se produzca en su puesto y categoría, pudiendo el trabajador incorporarse provisionalmente a otro puesto distinto disponible, con la categoría y retribución que correspondiera al mismo, hasta tanto exista la vacante que le corresponde.

El tiempo de excedencia no contará a ningún efecto y el trabajador que la haya disfrutado deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio para poder acogerse a otra nueva.

Art. 31. *Reserva de plaza*.—Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad laboral transitoria tendrán derecho a la reserva de plaza y en el mismo puesto de trabajo. No obstante, para los trabajadores de campaña, eventuales o interinos dicha reserva sólo alcanzará hasta la fecha en que su contrato hubiera normalmente terminado.

Transcurridos los dieciocho meses de incapacidad laboral transitoria, los trabajadores enfermos o accidentados que pasen a invalidez provisional serán considerados en situación de excedencia voluntaria, entendiéndose que si el trabajador fuera dado de alta para el trabajo antes de agotar el período total de seis años, la Empresa estará obligada a incorporarle en la primera vacante que se produzca en su categoría y puesto, asignándole la retribución que al producirse la reincorporación corresponda a los mismos.

El trabajador deberá solicitar su reincorporación en el plazo máximo de un mes desde la fecha del alta médica.

La incorporación del trabajador tendrá el mismo carácter de temporal o fijo que tuviera al producirse su baja. No obstante, el trabajador fijo tendrá preferencia para ocupar un puesto en calidad de temporero, si no lo hubiese de fijo, hasta tanto se produzca vacante de este tipo. Y en ambos casos, el trabajador podrá optar por ocupar vacante de inferior categoría, con asignación provisional de ésta y de la retribución que corresponda a la misma.

Las Empresas considerarán con los representantes de los trabajadores la posibilidad de proporcionar un puesto de trabajo al trabajador calificado de incapacidad total y absoluta para el trabajo habitual.

Art. 32. *Enfermedad de larga duración*.—El período de descanso legal de catorce semanas por maternidad, así como la hospitalización mientras dure esta motivada por enfermedad o accidente, no serán computadas a los efectos de lo dispuesto en el artículo 39, apartado d), del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo.

## CAPITULO V

### Beneficios sociales

Art. 33. *Trabajadores accidentados*.—Los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente laboral o enfermedad profesional percibirán, como complemento a cargo de la Empresa, la diferencia entre lo que reciban como prestación de la Seguridad Social y el 100 por 100 de su retribución salarial por los conceptos fijos que sirvan de base para la cotización al Seguro de Accidentes de Trabajo, referidos al mes natural anterior a la fecha de la baja.

En cuanto a conceptos variables tales como horas extras, incentivos de vendedores o conductores, comisiones, pluses, se tomará la media de lo cotizado por estos conceptos en los doce meses anteriores al del accidente, o desde el inicio de la campaña o contrato cuando se trate de personal temporal, eventual o de nuevo ingreso. Quedan excluidas en todo caso las pagas extraordinarias, las cuales se percibirán sin descuento por motivo de la baja a su respectivo vencimiento.

Los trabajadores percibirán estos complementos desde el día siguiente al de baja hasta que se produzca el alta, se agote el plazo de incapacidad laboral transitoria, o hasta la fecha de terminación de su contrato si llegase sin haberse producido el alta.

Art. 34. *Trabajadores enfermos*.—Los trabajadores fijos de plantilla, cuando pasen a la situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente no laboral, percibirán de la Empresa, como complemento a cargo de la misma, la diferencia entre lo que reciban como prestación de la Seguridad Social y el 100 por 100 de su retribución salarial, por los conceptos que sirven de base para la cotización a la Seguridad Social, referidos al mes natural anterior al de la baja, quedando exceptuadas las horas extraordinarias, incentivos de ventas o comisiones, kilometraje y complementos no fijos (nocturnidad, penosidad).

Dicho complemento se abonará como máximo durante el tiempo que el trabajador permanezca en situación de incapacidad laboral transitoria.

Para los trabajadores de campaña y otros no fijos comenzará a percibirse este complemento transcurridos veinticinco días desde la baja, cesando el mismo al ser alta o, como tope máximo, a la terminación de su contrato.

Cuando los trabajadores, tantos fijos como no fijos, se encuentren hospitalizados, percibirán el complemento sin plazo previo y será igual a la diferencia entre el importe de la prestación a cargo de la Seguridad Social y el 100 por 100 de su salario real bruto en jornada normal. Su finalización se producirá al cesar dicha hospitalización, pasando entonces a la

situación que corresponda, y, en todo caso, al concluir los plazos señalados anteriormente.

Art. 35. *Servicio militar.*—Los trabajadores que se incorporen a filas para cumplir el servicio militar ostentarán los derechos reconocidos en el artículo 33 de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación.

El trabajador fijo de plantilla que al ser llamado a filas ostente una antigüedad superior a dos años continuará percibiendo durante su permanencia en el Ejército las gratificaciones de julio y diciembre, siempre que no trabaje en cualquier otra Empresa o actividad.

Los trabajadores fijos de plantilla que se incorporen al servicio militar como forzosos y que tengan a su cargo algún familiar, acreditado con el documento de beneficiarios de la Seguridad Social, percibirán durante el periodo que dure el mismo la cantidad de 3.500 pesetas mensuales, salvo los meses de julio y diciembre, que perciben las pagas extraordinarias respectivas.

Art. 36. *Jubilación, invalidez y fallecimiento.*—En sustitución de lo que establecen los artículos 58 y 59 de la Ordenanza Laboral se acuerdan las siguientes ayudas:

Las Empresas afectadas por este Convenio abonarán a los trabajadores que se jubilen entre los sesenta años y los tres meses naturales posteriores a la fecha en que cumplan los sesenta y cinco una gratificación, consistente en una mensualidad de retribución fija, por cada diez años o fracción de antigüedad en la Empresa, referida a la fecha de la jubilación.

Cuando la baja se produzca por invalidez o fallecimiento del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la Empresa abonará una mensualidad de su retribución fija.

En caso de fallecimiento esta ayuda la percibirá el cónyuge, descendientes o ascendientes, por este orden.

Las Empresas que tengan establecidas mejoras voluntarias de la Seguridad Social en forma de complemento de pensión estarán eximidas de las respectivas ayudas.

Art. 37. *Premio de vinculación a la Empresa.*—Cuando un trabajador fijo de plantilla alcance una antigüedad de quince años en la Empresa, se le entregará un premio de vinculación de 17.500 pesetas. Al cumplir los veinticinco años de antigüedad en la Empresa se le entregará un nuevo premio de vinculación de 28.000 pesetas. Estos premios serán abonados a aquellos trabajadores que actualmente superen las antigüedades indicadas y aún no los hubieran percibido.

Art. 38. *Ayuda por matrimonio.*—Al trabajador fijo de plantilla de uno u otro sexo que contraiga matrimonio se le abonará en dicha ocasión una gratificación de 6.000 pesetas, siempre que no cause baja en la Empresa con dicho motivo.

Art. 39. *Ayuda por natalidad.*—A los trabajadores de uno u otro sexo con dos años al menos de servicio en la Empresa se les abonará con ocasión del nacimiento de cada uno de sus hijos una gratificación de 3.500 pesetas.

Art. 40. *Ayuda a minusválidos.*—El trabajador fijo de plantilla que tenga a su cargo algún hijo u otro familiar en condición de disminuido físico o psíquico, reconocido como beneficiario en su documento de la Seguridad Social y que reciban de ésta prestación por dicha causa, recibirán de la Empresa la cantidad de 1.500 pesetas mensuales por cada familiar en tales circunstancias.

Art. 41. *Acción social.*—Para fines sociales y culturales las Empresas afectadas por este Convenio abonarán una cuota anual de 200 pesetas por cada trabajador fijo a su servicio. La administración de este fondo corresponderá a los Representantes de los Trabajadores en cada Centro de trabajo.

Las Empresas pondrán estas cantidades a disposición de los Representantes de los Trabajadores en el primer trimestre del año natural. El importe se regularizará al final del año.

## CAPITULO VI

### Garantías de los trabajadores

Art. 42. *Derecho de comunicación.*—Las Empresas pondrán a disposición de los trabajadores, para su uso exclusivo, uno o varios tabloneros de anuncios, que permitan a aquellos exponer en lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, propaganda y comunicados de tipo sindical o laboral. Fuera de dichos tabloneros queda proscrita la fijación de los mencionados comunicados.

Los trabajadores facilitarán a la Empresa una copia de estos comunicados para su simple conocimiento.

Art. 43. *Derecho de reunión.*—La Empresa respetará el derecho de reunión de sus trabajadores y aceptará la realización de asambleas dentro de su recinto y durante las horas de trabajo necesarias, con el previo conocimiento de la Dirección por parte de los Representantes de los Trabajadores, garantizando los trabajadores su orden y la debida asistencia de los servicios.

Dicha comunicación, salvo casos urgentes, se practicará el día anterior a la celebración de dicha asamblea. La Empresa podrá objetar sólo en plena campaña si la celebración en el día que se fije le causa graves perjuicios, y razonando dicho extremo podría variarse la fecha.

Los temas a tratar contemplarán lo que afecte, directa o indirectamente, a las relaciones de los trabajadores con la Empresa o los genéricos de la rama.

Las asambleas se celebrarán de mutuo acuerdo durante las horas que menos trastorno produzca a los servicios.

Las horas que los trabajadores empleen en su asistencia a las asambleas serán abonadas por las Empresas igual que si hubieran sido trabajadas.

Los Delegados de los Trabajadores podrán dedicar cuarenta horas mensuales para el cometido de su misión. Estas horas se pagarán como si hubiesen sido trabajadas.

Cuanto se establece en este artículo tiene carácter transitorio en defecto de norma legal que regule la materia.

Art. 44. *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*—Las funciones atribuidas hasta la fecha a los Jurados de Empresa y Enlaces sindicales por la legislación vigente serán ejercidas, respectivamente, por los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Art. 45. *Comités de Seguridad e Higiene.*—Se establecerá en todos los Centros de trabajo el Comité o Vigilante de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Las Empresas facilitarán los nombres de los componentes de estos Comités o de los Vigilantes a la autoridad competente en el plazo máximo de tres meses a la entrada en vigor de este Convenio.

Art. 46. *Garantía de empleo.*—En el caso de detención hasta que exista sentencia firme y con un plazo máximo de seis meses la Empresa reservará al trabajador su puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato durante el referido periodo y considerándose al afectado en situación de excedencia voluntaria sin derecho, por tanto, a retribución alguna ni cotización de la misma.

La Empresa podrá contratar durante la ausencia a un trabajador interino para ocupar temporalmente dicho puesto.

La reincorporación se producirá a los quince días de haber comunicado el trabajador afectado a la Empresa el cese de su detención.

Art. 47. *Garantía del puesto de trabajo.*—Los trabajadores que se vean privados del carné de conducir por un máximo de hasta seis meses, y el mismo les sea necesario para el ejercicio de su profesión habitual en la Empresa, mantendrán la misma categoría y su remuneración salarial normal cuando la retirada de dicho carné de conducir sea motivada por infracciones del Código de Circulación que no revistan el carácter de imprudencia temeraria por reincidencia.

Durante el periodo de retirada del carné las Empresas podrán destinar al trabajador afectado a otras tareas que no resulten vejatorias para el mismo.

Art. 48. *Información al trabajador.*—La Empresa facilitará a los trabajadores que lo soliciten una certificación, en la que se detallarán todos los datos de su situación en la Empresa, incluyendo clasificación profesional, retribución mínima, pluses, premios, primas, devengos extrasalariales, vacaciones, importes de las horas extras, cuántas y en qué cantidades han sido retribuidas, y las bases de cotización de la Seguridad Social, todo relativo al año anterior.

## CAPITULO VII

### Otros acuerdos

Art. 49. *Dietas.*—Si por necesidades del servicio el trabajador hubiese de desplazarse accidentalmente de la localidad en que tenga su Centro de trabajo, la Empresa le abonará una dieta de 1.400 pesetas por jornada completa.

En jornada parcial las cantidades a percibir por los distintos servicios serán las siguientes:

- Desayuno, 75 pesetas.
- Comida, 400 pesetas.
- Cena, 400 pesetas.
- Habitación, 625 pesetas.

A los Autovendedores que durante la campaña no puedan efectuar la comida en su domicilio se les incrementará la ayuda para alimentación que vinieren percibiendo en un 11 por 100. Se garantiza en todo caso un aumento mínimo de 25 pesetas, a aplicar también en aquellos casos en que no se vinieren percibiendo importe alguno por este concepto.

En ambos casos los nuevos importes entrarán en vigor a partir de la fecha de la firma de este Convenio.

Art. 50. *Prendas de trabajo.*—La Empresa facilitará a sus trabajadores las siguientes prendas de trabajo, las cuales quedarán siempre de propiedad de la Empresa:

a) Personal de oficios propios:

Tres monos o batas, dos gorros, un par de botas y un par de guantes de goma, todo ello anualmente.

b) Personal de oficios auxiliares:

Tres monos y un par de botas, anualmente.

c) Personal administrativo:

Dos batas anualmente, a todo aquel que se comprometa a usarlas.

d) Camaristas:

Un equipo especial térmico que evite al organismo los cambios bruscos de temperatura entre la de la cámara y la ambiental, que se renovará cuando sea necesario.

Además del equipo mencionado, recibirán anualmente dos monos.

e) Personal de autoventa, Repartidores y Conductores de larga distancia:

Este personal recibirá un equipo de otoño-invierno, compuesto por dos pantalones, dos camisas, un chaquetón de abrigo, un impermeable y un par de botas de abrigo, todo lo cual tendrá una duración de dos años.

Asimismo dispondrá de un equipo de primavera-verano, que constará de dos pantalones, tres camisas de manga corta, una chaqueta y un par de zapatos, con la misma duración de dos años.

Los conductores de larga distancia recibirán, además, dos monos.

Las Empresas que ya vengán haciendo la entrega de estas prendas, renovarán las mismas al cumplirse los dos años de las que actualmente disponga el personal.

Aquellas otras que no entreguen estos equipos, lo efectuarán al vencimiento de los que actualmente faciliten a su personal, de acuerdo con la normativa que vengán aplicando.

Las Empresas no podrán sustituir la entrega de las prendas reseñadas por una compensación a metálico, debiendo entregar aquellas ya confeccionadas. El lavado y conservación de estas prendas será de cuenta y cargo de las Empresas. Ahora bien, salvo en el caso de las prendas especiales para Camaristas de cuya limpieza se ocupará siempre la Empresa, por lo que se refiere a la restante ropa, podrá la Empresa a su elección sustituir la obligación del lavado por las siguientes compensaciones en metálico:

Personal administrativo, trescientas pesetas mensuales.

Personal de oficios auxiliares, seiscientas pesetas mensuales.

Personal de oficios propios, setecientas pesetas mensuales.

Personal de autoventa, Repartidores y Conductores de larga distancia, mil pesetas mensuales.

Se entiende que si por necesidad del trabajo algún trabajador realizase tareas distintas de las suyas habituales y necesitase botas de goma, guantes o cualquier otra prenda, la Empresa queda obligada a proporcionárselas, quedando tales prendas siempre de propiedad de la Empresa, siendo el trabajador depositario de ellas.

Art. 51. *Faltas y sanciones.*—Son faltas leves las de puntualidad, las discusiones violentas con los compañeros de trabajo, la falta de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

Se entiende por falta de puntualidad el retraso de más de cinco minutos de entrada al trabajo, siempre y cuando no sean justificadas, o si el total de los retrasos es superior a treinta minutos, todo ello dentro del mes natural.

Son faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto a los superiores, compañeros o subordinados, salvo coacción o abuso de autoridad, simular la presencia de otro trabajador fichando por él, ausentarse del trabajo sin licencia dentro de la jornada, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, y en general, las reincidencias en faltas leves, y cuantas de características análogas a las enumeradas en el término de dos meses.

Son faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los trabajadores, los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y desconsideración a los Jefes o a sus familiares y a los compañeros y subordinados, la violación de secretos de la Empresa, la embriaguez habitual, la reincidencia de faltas graves dentro del término de un año, salvo cuando se trate de faltas de puntualidad en que dicho plazo será de seis meses.

Art. 52. *Revisión médica.*—A todos los trabajadores se les efectuará anualmente una revisión médica consistente en:

Fotorradioscopia de tórax.

Análisis de sangre (recuento y fórmula).

Análisis de orina.

Auscultación.

Tensión arterial.

A los trabajadores de plantilla de cámaras la revisión se les hará dos veces al año.

Los trabajadores serán informados de las anomalías que se observen en estos reconocimientos.

ANEXO I

Tabla salarial

Trabajadores fijos de plantilla

Categorías	Nuevo salario mensual de Convenio, incluido aumento (15 pagas)	Aumento anual garantizado (15 pagas)
<b>I. Técnicos</b>		
Técnico titulado superior ... ..	46.187	84.000
Técnico titulado medio ... ..	43.733	84.000
Jefe de fabricación ... ..	45.547	84.000

Categorías	Nuevo salario mensual de Convenio, incluido aumento (15 pagas)	Aumento anual garantizado (15 pagas)
Encargado general ... ..	43.733	84.000
Encargado de sección ... ..	37.973	78.400
Auxiliar de laboratorio ... ..	29.973	64.640
<b>II. Administrativos</b>		
Jefe de 1. <sup>a</sup> ... ..	40.213	80.000
Jefe de 2. <sup>a</sup> ... ..	37.760	78.600
Oficial de 1. <sup>a</sup> ... ..	34.133	73.800
Oficial de 2. <sup>a</sup> ... ..	32.640	70.400
Telefonista y Auxiliar ... ..	28.160	60.240
<b>III. Mercantiles</b>		
Jefe de ventas ... ..	40.213	80.000
Inspector de ventas ... ..	37.760	76.800
Promotor de propaganda y/o publicidad.	37.760	76.800
Viajante y Autovendedor ... ..	34.133	73.600
Corredor de plaza ... ..	34.133	73.600
<b>IV. Obreros</b>		
a) Personal de oficios propios y auxiliares:		
Oficial de 1. <sup>a</sup> ... ..	32.000	69.040
Oficial de 2. <sup>a</sup> ... ..	30.613	66.180
Oficial de 3. <sup>a</sup> ... ..	29.227	63.200
Ayudante mayor de 18 años ... ..	28.373	59.520
Ayudante menor de 18 años ... ..	24.107	52.160
b) Personal de acabado, envasado y empaquetado:		
Oficial de 1. <sup>a</sup> ... ..	29.653	64.000
Oficial de 2. <sup>a</sup> ... ..	28.480	61.600
Ayudante mayor de 18 años ... ..	28.773	55.780
Ayudante menor de 18 años ... ..	23.253	50.320
c) Peonaje:		
Peón ... ..	28.160	58.480
Personal de limpieza ... ..	28.160	58.480
<b>V. Subalternos</b>		
Jefe de almacén ... ..	31.040	67.120
Cobrador ... ..	29.227	63.040
Guarda jurado y Vigilante ... ..	28.480	60.000
Ordenanza ... ..	28.480	60.000
Portero ... ..	28.480	60.000
Peón de almacén ... ..	28.160	58.480
<b>VI. Botones, Pinches, Aprendices y Aspirantes administrativos</b>		
De 14 a 15 años ... ..	15.253	32.680
De 16 a 17 años ... ..	20.480	44.240

ANEXO II

Tabla salarial

Trabajadores de campaña

Categorías	Nuevo salario mensual de Convenio, incluido aumento (14 pagas)	Aumento anual garantizado (14 pagas)	Complemento de campaña (por mes)
<b>I. Técnicos</b>			
Técnico titulado superior ... ..	46.393	78.750	4.512
Técnico titulado medio ... ..	43.928	78.750	3.596
Jefe de fabricación ... ..	45.750	78.750	4.102
Encargado general ... ..	43.928	78.750	3.596
Encargado de sección ... ..	38.143	73.500	3.596
Auxiliar de laboratorio ... ..	30.107	60.600	3.143
<b>II. Administrativos</b>			
Jefe de 1. <sup>a</sup> ... ..	40.393	75.000	3.565
Jefe de 2. <sup>a</sup> ... ..	37.928	72.000	3.565

Categorías	Nuevo salario mensual de Convenio, incluido aumento (14 pagas)	Aumento anual garantizado (14 pagas)	Complemento de campaña (por mes)
Oficial de 1. <sup>a</sup> ... ..	34.285	69.000	3.143
Oficial de 2. <sup>a</sup> ... ..	32.785	66.000	3.143
Teléfono y Auxiliar ... ..	28.285	56.475	2.993
<b>III. Mercantiles</b>			
Jefe de ventas ... ..	40.393	75.000	3.565
Inspector de ventas ... ..	37.928	72.000	3.565
Promotor de propaganda y/o publicidad ... ..	37.928	72.000	3.565
Viajante y Autovendedor ... ..	34.286	69.000	3.154
Corredor de plaza ... ..	34.286	69.000	3.154
<b>IV. Obreros</b>			
a) Personal de oficios propios y auxiliares:			
Oficial de 1. <sup>a</sup> ... ..	32.143	64.725	3.143
Oficial de 2. <sup>a</sup> ... ..	30.750	62.025	3.143
Oficial de 3. <sup>a</sup> ... ..	29.357	59.250	3.098
Ayudante mayor de 18 años ...	28.500	55.800	3.098
Ayudante menor de 18 años ...	24.214	48.900	2.632
b) Personal de acabado, envasado y empaquetado:			
Oficial de 1. <sup>a</sup> ... ..	29.786	60.000	3.065
Oficial de 2. <sup>a</sup> ... ..	28.607	57.750	3.065
Ayudante mayor de 18 años ...	26.893	52.275	3.022
Ayudante menor de 18 años ...	23.357	47.175	2.568
c) Feenaje:			
Peón ... ..	28.285	54.825	3.022
Personal de limpieza ... ..	28.285	54.825	3.022
<b>V. Subalternos</b>			
Jefe de almacén ... ..	31.178	62.925	3.022
Cobrador ... ..	29.357	59.100	3.022
Guarda jurado y Vigilante ...	28.607	56.250	3.022
Ordenanza ... ..	28.607	56.250	3.022
Portero ... ..	28.607	56.250	3.022
Peón de almacén ... ..	28.285	54.825	3.022
<b>VI. Botones, Pinches, Aprendices y Aspirantes Administrativos</b>			
De 14 a 15 años ... ..	15.321	30.825	1.542
De 16 a 17 años ... ..	20.571	41.475	2.263

## MINISTERIO DE COMERCIO Y TURISMO

**10446** REAL DECRETO 779/1979, de 16 de marzo, por el que se modifica la subpartida arancelaria 70.11-B-3 (de otro vidrio: envolturas tubulares para lámparas fluorescentes).

El Decreto del Ministerio de Comercio número novecientos noventa y nueve/mil novecientos sesenta, de treinta de mayo, en su artículo segundo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo sexto de la Ley Arancelaria de uno de mayo de mil novecientos sesenta, autoriza a los Organismos, Entidades y personas interesadas a formular las reclamaciones o peticiones que consideren convenientes en defensa de sus legítimos intereses y en relación con el Arancel de Aduanas.

Como consecuencia de las peticiones presentadas al amparo de dicha disposición, y previo el dictamen favorable de la Junta Superior Arancelaria, resulta procedente la introducción de las oportunas modificaciones en la estructura nacional del Arancel de Aduanas.

En atención al carácter defensor de los intereses económicos nacionales que la Ley Arancelaria reconoce a las medidas sobre el comercio exterior, y teniendo en cuenta que su eficacia depende en gran manera de su pronta efectividad, se considera conveniente que el presente Real Decreto entre en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

En su virtud, en uso de la autorización conferida por el

artículo sexto, número cuatro, de la mencionada Ley Arancelaria, y a propuesta del Ministro de Comercio y Turismo, previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día dieciséis de marzo de mil novecientos setenta y nueve,

### DISPONGO:

Artículo primero.—Se modifican las subpartidas que integran el vigente Arancel de Aduanas en la forma que se especifica en el anejo al presente Real Decreto.

Artículo segundo.—Este Real Decreto entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid a dieciséis de marzo de mil novecientos setenta y nueve.

JUAN CARLOS

El Ministro de Comercio y Turismo,  
JUAN ANTONIO GARCÍA DIEZ

### ANEJO

Partida	Mercancía	Derecho
70-11	B) De otro vidrio: 3. Envolturas tubulares para lámparas fluorescentes .....	7 %

**10447** REAL DECRETO 780/1979, de 16 de marzo, por el que se modifican las subpartidas arancelarias 91.02 (otros relojes ...); 91.04 (los demás relojes ...) y 91.08 (otros mecanismos de relojería terminados).

El Decreto del Ministerio de Comercio número novecientos noventa y nueve/mil novecientos setenta, de treinta de mayo, en su artículo segundo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo sexto de la Ley Arancelaria de uno de mayo de mil novecientos sesenta, autoriza a los Organismos, Entidades y personas interesadas a formular las reclamaciones o peticiones que consideren convenientes en defensa de sus legítimos intereses y en relación con el Arancel de Aduanas.

Como consecuencia de las peticiones presentadas al amparo de dicha disposición y previo el dictamen favorable de la Junta Superior Arancelaria resulta procedente la introducción de las oportunas modificaciones en la estructura nacional del Arancel de Aduanas.

En atención al carácter defensor de los intereses económicos nacionales que la Ley Arancelaria reconoce a las medidas sobre el comercio exterior y teniendo en cuenta que su eficacia depende en gran manera de su pronta efectividad, se considera conveniente que el presente Real Decreto entre en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

En su virtud, en uso de la autorización conferida por el artículo sexto, número cuatro, de la mencionada Ley Arancelaria, y a propuesta del Ministro de Comercio y Turismo, previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día dieciséis de marzo de mil novecientos setenta y nueve,

### DISPONGO:

Artículo primero.—Se modifican las subpartidas que integran el vigente Arancel de Aduanas en la forma que se especifica en el anejo al presente Real Decreto.

Artículo segundo.—Este Real Decreto entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid a dieciséis de marzo de mil novecientos setenta y nueve.

JUAN CARLOS

El Ministro de Comercio y Turismo,  
JUAN ANTONIO GARCÍA DIEZ

### ANEJO

Partida	Mercancía	Derecho
91-02	A) Eléctricos o electrónicos: 1. Con balancín de espiral. 2. Los demás: a) Eléctricos. b) Electrónicos.	18,5 % (m. e. 92 pts/u.)  18,5 % (m. e. 92 pts/u.) 18,5 % (m. e. 92 pts/u.)