

**8192** *RESOLUCION de 12 de marzo de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio de ámbito estatal para las Empresas de Frio Industrial.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Frio Industrial, recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 18 de febrero de 1985, suscrito por las representaciones de la Asociación Patronal ANAFE, y por la representación sindical de la Unión General de Trabajadores, con fecha 11 de febrero de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, Esta Dirección General acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Remitir el texto original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 12 de marzo de 1985.- El Director general, Francisco José García Zapata.

**CONVENIO UNITARIO PARA LA INDUSTRIA DEL FRIO INDUSTRIAL**

**CAPITULO PRIMERO.-** Ambito de aplicación y vigencia.

**Artículo 1.º.-** Ambito funcional.- El Convenio Colectivo regula las relaciones laborales de todas las Empresas cuya actividad principal, y con respecto al principio de unidad de Empresa, es la producción de frio industrial y el personal que en ellas presta sus servicios.

Se considera que integran dicha industria las fábricas, talleres y explotaciones dedicadas a la fabricación de depósito, venta y suministro de hielo y las que se relacionan con la producción de frio en cámaras destinadas a la conservación de productos por procedimientos de frigoríficos.

Quedan exceptuados de este ámbito los despachos de venta de hielo que no pertenezcan a Empresas fabriles y se dediquen exclusivamente al comercio del mismo.

**Artículo 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, con las excepciones establecidas en los artículos 1.º y 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

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

**Artículo 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 al 1 de Enero de 1984.

El Convenio durará hasta el 31 de Diciembre de 1984.

**Artículo 5.º.-** Denuncia.- El Convenio deberá ser denunciado por cualquiera de las organizaciones que han sido parte, dentro del último mes de su vigencia. El escrito de denuncia, que incluirá certificado del acuerdo adoptado al efecto por cualquiera de las Centrales Sindicales o A.N.E.F.E., se notificará a la otra parte, económica o social, respectivamente.

De no mediar dicha denuncia el Convenio se considerará prorrogado por años naturales.

**Artículo 6.º.-** Concurrencia de convenios.- El presente convenio no tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de Empresas y trabajadores, dentro de los ámbitos señalados.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, las Empresas del sector que tengan Convenio propio, podrán adherirse al presente cuando exista conformidad de las representaciones social y económica

**Artículo 7.º.-** 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.

**Artículo 8.º.-** Condiciones más beneficiosas.- Aquellas Empresas que tengan establecidas, con carácter voluntario, mejoras a sus trabajadores, superiores a las que resulten por aplicación del presente Convenio, examinadas en su conjunto y cómputo anual, vendrán obligadas a respetarlas.

**CAPITULO SEGUNDO.-** Clasificación, definiciones, ascensos y periodos de prueba del personal.

**Artículo 9.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.
- g) Encargado de taller.

**Grupo B) Administrativos.** Comprende las siguientes categorías:

- a) Jefe de la.
- b) Jefe de 2.ª.
- c) Oficial de 1.ª.
- d) Oficial de 2.ª.
- e) Auxiliar.
- f) Aspirante.

**Grupo C) Subalternos.** Comprende las siguientes categorías:

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

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

**1.º. Oficios propios de la industria del frio:**

- a) Maquinistas.
- b) Ayudantes de Máquinas.
- c) Conductor-repartidor.

**2.º. Oficios Auxiliares:**

- a) Oficial de 1.ª.
- b) Oficial de 2.ª.
- c) Oficial de 3.ª.
- d) Aprendiz.

**3.º. Peonaje:**

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

**Artículo 10.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.

Sin embargo, todo trabajador que realice las funciones especificadas en la definición de una categoría profesional determinada habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma asigna este Convenio Unitario.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos señalados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador de la industria está obligado a realizar cuantas tareas y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional.

#### Artículo 114.- Definiciones.-

##### A.- Categorías profesionales del grupo técnico.-

- 1) Técnico con título superior: Es aquél que, en posesión de un título superior expedido por el Estado, por medio de sus Universidades o Escuelas Especiales Oficiales o legalmente reconocidas, ha sido contratado por la Empresa en atención a dicho título profesional, realiza las funciones de su profesión y es retribuido de manera exclusiva o preferente mediante sueldo o tanto alzado y sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios en la profesión respectiva.
- 2) Técnico con título no superior: Es el que, poseyendo un título profesional y oficial distinto del anterior, presta los servicios de su profesión desempeñando funciones propias de éste, siempre que perciba su retribución en la forma indicada para el Técnico con título superior.
- 3) Técnicos sin título: Comprende al personal que, sin título profesional alguno como requisito, por su preparación y reconocida competencia y práctica en todas o alguna de las fases del proceso elaborativo de la industria reglamentada, ejerce funciones de carácter directivo o técnico especializado.

Se comprenden en este subgrupo las siguientes categorías:

- a) Jefe técnico de fabricación.- Es aquel que, en posesión de los conocimientos técnicos necesarios y con la debida responsabilidad, se ocupa de la organización de todo el proceso productivo, distribución y disciplina del personal, vigilancia de gastos de entretenimiento y primeras materias, determinación del instrumental y maquinaria precisa y redacción de los presupuestos para todas las fases del ciclo de producción, proponiendo las mejoras aconsejables.
- b) Jefe de reparto y ventas.- Es el encargado en fábricas de importancia, de hacer la distribución de la producción, organizar el suministro, atender los pedidos de clientes, centralizar los cobros de los encargados de depósitos y repartidores, y dirigir, en suma, las operaciones propiamente mercantiles.
- c) Encargado general.- Es el empleado que, a las órdenes del empresario o su representante, conoce el proceso general de la industria en sus distintas secciones, aplicando estos conocimientos a la organización y distribución del trabajo en ellas, manteniendo la disciplina del personal a la vez que facilita los datos generales de producción y rendimiento.
- d) Jefe de máquinas.- Es aquel que, con completos conocimientos de mecánica, está en las fábricas al frente de maquinistas y ayudantes, organizando sus turnos y asumiendo la responsabilidad del debido funcionamiento de su sección.
- e) Encargado de sección.- Es el empleado que, dependiendo del encargado general o de técnicos superiores, tiene mando directo sobre el personal que trabaja en la sección de su cargo, responde de su disciplina y distribuye y organiza el trabajo en ella, vigilando la buena ejecución y cuidado de la conservación y mejor aprovechamiento de máquinas, material y productos, proporcionando los datos sobre producción y rendimiento de las secciones de su mando.
- f) Encargado de depósito de hielo.- Es aquél que en fábricas que disponen de depósitos de hielo fuera de las instalaciones con toda responsabilidad por cuenta de la empresa fabril, realiza operaciones de venta, anotando los pedidos de clientes, verificando cobros y rindiendo cuentas de las operaciones efectuadas.
- g) Encargado de taller.- Es el trabajador que dependiendo del Encargado General o de Técnicos Superiores, tiene mando directo sobre los profesionales que trabajan en el taller (mecánicos, electricistas, fontaneros, carpinteros, etc...), responde de su disciplina y distribuye y organiza el trabajo en el taller, vigilando la buena ejecución, conservación y reparación de máquinas e instalaciones, planifica y crea prioridades de trabajo y proporciona datos del rendimiento de su sección.

##### B) Categorías profesionales del grupo administrativo.-

En el grupo profesional de empleados administrativos o de oficinas se consideran comprendidos cuantos en despachos y oficinas ejecutan de una manera habitual funciones de contabilidad, despacho de correspondencia, archivo, ficheros, preparación de documentos, estadística y otros análogos.

Comprende este grupo las siguientes categorías:

1) Jefe de primera.- Es el empleado que, con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos, lleva la responsabilidad y dirección total de la marcha administrativa de la Empresa.

2) Jefe de segunda.- Es el empleado que, a las órdenes de quien dirige la marcha administrativa de la Empresa, funciona con cierta autonomía dentro del cometido asignado al departamento o sección que rige, ordenando el trabajo del personal que preste servicios en el mismo.

Dentro de esta categoría se comprenden los contables.

3) Oficial de primera.- Es el administrativo con un servicio determinado a su cargo, que con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta algunos de los siguientes trabajos: facturas y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión; cálculos de estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario, mayor o corresponsales, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de las nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas, y actúa directamente a las órdenes del Jefe de primera o segunda, si los hubiere, taquígrafos de uno y otro sexo en un idioma extranjero que toman al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis.

4) Oficial de segunda.- Es el administrativo que, con iniciativa restringida y con subordinación a Jefes u Oficiales de primera, si los hubiere, efectúa operaciones similares de menor importancia, auxiliares de contabilidad o coadyuvantes de las mismas, transcripción en libros, organización de archivos o ficheros, correspondencia o demás trabajos similares, taquígrafos de uno u otro sexo en idioma nacional que tomen al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis, y el promedio de dictado se referirá, como máximo a cinco minutos.

5) Auxiliar.- Es el administrativo sin iniciativa propia, se dedica, dentro de las oficinas, a operaciones elementales administrativas, y en general a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquéllas.

6) Aspirantes.- Se entenderá por aspirante administrativo al que trabaje en las labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

##### C) Categorías del grupo profesional de subalternos:

Son los trabajadores que desempeñan las siguientes funciones:

1) Vigilante de cámara.- Es el subalterno encargado de anotar las entradas y salidas de mercancías en las cámaras frigoríficas, ordenar su aparcamiento para el debido aprovechamiento de locales, inspeccionar las operaciones de entrada y salida de bultos, dar cuenta a la sección de máquinas de cualquier anomalía observada en relación con la adecuada temperatura y facilitar los partes de movimiento a la sección administrativa. Dentro de esta categoría se comprende a los anotadores de descarga y pesadores.

2) Vigilante.- Es el trabajador que tiene como cometido principal funciones de orden y vigilancia.

3) Portero.- Es el trabajador que, de acuerdo con las instrucciones de sus superiores, cuida los accesos de fábricas o locales industriales, realizando funciones de custodia y vigilancia.

4) Ordenanza.- Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, realizar los encargos que se le encomienden, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus jefes.

5) Botones.- Es el subalterno que realiza funciones análogas a las del Ordenanza, limitadas a su edad y menor responsabilidad.

6) Personal de limpieza.- Son los trabajadores que se ocupan en el aseo de los locales o dependencias de la Empresa.

##### D) Categorías del grupo profesional de obreros.-

Son aquellos trabajadores en los que predomina como característica la aportación de facultades manuales y mecánicas.

##### OFICIOS PROPIOS DE LA INDUSTRIA DEL FRIO.

1) Maquinista.- Es el trabajador capaz de efectuar el desmontaje y montaje de todos los órganos móviles de las máquinas a su cuidado, así como el de las válvulas, llaves de paso, tuberías, etc. Sabrá realizar el empalme de correas y, en fin, todo lo necesario para conservar las instalaciones en disposición de marcha, evitando o previniendo averías. Deberá saber leer e interpretar la lectura de los aparatos indicadores (termómetros, volímetros, amperímetros, contadores, etc), para lograr siempre el debido rendimiento. Tendrá además los conoci-

mientos mecánicos y de electricidad necesarios para la conservación, entretenimiento y manejo de las máquinas y aparatos que hayan de utilizar o se le confían, realizan de las pequeñas reparaciones.

- 2) **Ayudante de máquinas.**- Es el que ayuda a los maquinistas en el cometido de sus funciones, pudiendo sustituir a los mismos eventualmente; deberá saber leer los aparatos y verificar los engrasas adecuados, así como la limpieza y conservación de máquinas y locales de la sección; si lo permite su cometido son también funciones de su incumbencia las propias del guero, cuando las grúas se activen por procedimiento eléctrico o la estiba de hielo por otro procedimiento mecánico cualquiera.
- 3) **Conductor repartidor.**- Es el operario que, en posesión del carnet de conducir necesario, se ocupa de los vehículos de tracción mecánica o automóviles puestas en servicio por la empresa. Efectúa la carga, custodia, entrega y distribución de los géneros, toma nota de los pedidos y cuida del cobro de las ventas realizadas directa o indirectamente. En los vehículos frigoríficos cuidará de la temperatura del género transportado.
- 4) **Oficios auxiliares.**- Se incluyen en este grupo genérico a aquellos que, sin ser fundamentales a la Industria del Frío Industrial, y presuponiendo el aprendizaje de las artes y oficios clásicos, se utilizan de manera habitual por estas Empresas, formando parte del personal de las mismas:

En ellos se distinguen los tres grados de capacitación:

- a) **Oficial de primera.**- Es el que, poseyendo uno de los oficios de los denominados clásicos, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.
- b) **Oficial de segunda.**- Integran dicha categoría los que, sin llegar a la especialización exigida por los trabajos perfectos, ejecutan los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.
- c) **Oficial de tercera.**- Es el que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio, no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigible a un oficial de segunda.

Entre los oficios que podemos considerar a título enunciativo figuran como más típicos los de ajustador, tornero, electricista, montador, carpintero, conductor, etc., que deberán tener los conocimientos para el desarrollo de las funciones asignadas por las disposiciones legales o convencionales que establezcan sus definiciones respectivas.

Los conductores se clasificarán en Oficiales de primera y segunda, según los conocimientos de mecánica que posean y apliquen para la reparación de averías.

#### 5) Personal obrero.-

- a) **Capataz.**- Es el que dirige y vigila los trabajos realizados por los peones y peones especializados sobre los que ejerce función de mando.
- b) **Peones especializados.**- Son los mayores de dieciocho años dedicados a funciones concretas y determinadas en las que se requiere, aun a pesar de su sencilla cierta práctica operatoria.

Entre ellos se consideran:

**Gueros.**- Son aquellos obreros que están encargados del manejo y cuidado de las grúas para llevar a cabo el desmolaje de los bastidores de moldes de hielo; en las instalaciones automáticas se encargan de la estiba del hielo en los silos, siempre por procedimientos mecánicos, realizando las operaciones de engrase, limpieza de cintas, etc., para el perfecto funcionamiento, podrán ser empleados durante la jornada en labores de peonaje o estiba.

**Repartidores.**- Son los que tienen como misión distribuir el hielo a depósitos o a los consumidores, en los establecimientos y domicilios designados previamente por éstos, y verificar los cobros al contado.

**Carretilleros.**- Son aquellos obreros que están encargados del manejo, cuidado y conservación de las auto-carretillas para llevar a cabo la estiba y desestiba de productos en las cámaras frigoríficas; cuando las carretillas no estén en funcionamiento podrán ser empleados durante la jornada en labores de peonaje.

**Peones o estibadores.**- Son los trabajadores que tienen a su cuidado el manejo, transporte y estibado del hielo o de las mercancías o cualquier otra labor para cuya realización se requiera aportación de atención y esfuerzo.

**Peones manipuladores.**- Son los obreros dedicados a labores de manipulación de productos frescos o congelados realizando la clasificación, corte, troceado, desviscerado, etc., procediendo al envasado de las mercancías o cualquier otra labor para cuya realización se requiera aportación de atención y esfuerzo. Podrán realizar estas labores fuera del recinto fabril, pero siempre como servicios propios de la Empresa.

- 6) **Aprendiz.**- Es el ligado con la Empresa por el contrato de formación en el trabajo regulado en la legislación, cuyo fin primordial es aprender los conocimientos precisos de un oficio de los llamados clásicos.

**Artículo 12.- Clasificación según permanencia en la Empresa.**- El personal que presta sus servicios en las Industrias afectadas por el presente Convenio, sin que ello suponga limitación a otras formas de contratación existentes en nuestro Derecho o que puedan existir, que se registrarán por las disposiciones de carácter general, se clasificará según la permanencia y de acuerdo con su contrato de trabajo en fijo, de campaña, interino y eventual:

1. **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 período de prueba.

2. **Personal de campaña.**- Es el que se contrata para la prestación del trabajo durante los períodos 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.

El personal de campaña, cumplidas las estipulaciones contractuales, terminará su contrato al finalizar aquella, previo aviso de 10 días y abono de una semana en concepto de indemnización.

3. **Personal interino.**- Es el que se admite de un modo temporal para sustituir a un trabajador fijo que se halle ausente por prestación de servicio militar, enfermedad, accidente, excedencia forzosa, etc. La duración de la relación jurídico-laboral del personal interino será la que exijan las circunstancias que motiven su nombramiento y, cumplidas las estipulaciones contractuales, el contrato terminará previo aviso, como mínimo, de 10 días o, en su defecto, con el abono de la indemnización de un mes.

4. **Personal eventual.**- Es aquél 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 6 meses. El contrato necesariamente se formalizará por escrito y triplicado y finalizará por el merecido transcurso del término del mismo.

5. **Las Empresas procurarán que los contratos de duración de terminada alcancen, al menos, 181 días.**

Las Empresas notificarán a los Comités de Empresa o Delegados de Personal las contrataciones que se realicen por las mismas, así como sus condiciones.

**Artículo 13.- Ingresos.**- El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales y especiales sobre colocación, como se establezca en el art. 16 del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrá derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, el personal que haya prestado servicios en la Empresa por cualquiera de las modalidades de contratación temporal.

En cada Empresa, la Dirección determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar, dando cuenta al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Los puestos a cubrir, así como las condiciones que se deban reunir, serán dados a conocer a los trabajadores de la Empresa.

**Artículo 14.- Provisión de vacantes, ascensos y períodos 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, salvo las vacantes del personal técnico, de jefatura administrativa y de encargados que se cubrirán libremente por la dirección de la Empresa.

Los ascensos requerirán, 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 períodos de prueba del personal serán -- los siguientes:

- 1ª) Personal no cualificado, dos semanas.
- 2ª) Personal cualificado, un mes.
- 3ª) Administrativos, tres meses.
- 4ª) Técnicos, seis meses.

**Artículo 15ª.- Trabajo de distinta categoría.-** Las empresas por razones organizativas podrán destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría a la suya, reintegrándose el trabajador a las funciones de su categoría cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de una categoría superior este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses -- ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excepciones especiales y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

La retribución en tanto se desempeñan trabajos de categoría superior será la correspondiente a la misma.

Cuando se trate de categoría inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a la categoría de origen. En ningún caso -- el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido las empresas evitarán reiterar el trabajo de inferior categoría con el mismo trabajador.

#### CAPITULO TERCERO.- Organización del trabajo.

**Artículo 16ª.-** La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, y el trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue, de conformidad con lo establecido en el art. 20 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcance en la Empresa de un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin menoscabo de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta y emisión de informes en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

#### CAPITULO CUARTO.- Retribuciones.

**Artículo 17ª.- Aumento por años de servicios.-** A partir del 1ª de Enero de 1984, los trabajadores de esta actividad disfrutará de cuatrénios, que serán abonados en la cuantía que para cada categoría y número de cuatrénios es conforme a la Tabla anexa, con el límite del 60 % -- del salario base del Convenio.

Para el personal de campaña, por cada cuatro prestadas se le abonará por este concepto el importe de un -- cuatrénio con el mismo límite del 60 % del salario base del Convenio.

**Artículo 18ª.- Complementos de puesto de trabajo.-**

1. Plus de trabajo penoso en fábricas de hielo. El personal que como habitual función trabaje más -- de 2 horas diarias en puestos excepcionalmente penosos percibirá un complemento del 10 por ciento del salario base de este Convenio, por día de trabajo en dichas condiciones.

La determinación de dichas circunstancias de penosidad en fábricas de hielo 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.

2. Plus de trabajo penoso en cámaras frigoríficas de congelación. Al personal que por habitual función, continua o discontinua, trabaje en túneles o cámaras -- de congelación, soportando temperaturas de la banda de congelación de -18°C ó inferiores, percibirá un complemento del -- 20 por ciento del salario base de este Convenio, por el tiempo trabajado en dichas condiciones.

Se entenderá devengado el plus penoso en congelación aún cuando la temperatura de la banda de -18°C, establecida para el almacenamiento de productos congelados, tenga oscilaciones producidas por mantención o apertura de puertas motivada por entrada o salida de mercancías y cuando además el trabajador estuviere y cargue manualmente los productos desde la cámara de congelación al vehículo.

3. En ningún caso el plus de penosidad en -- fabricación de hielo será compatible con el plus penoso en -- cámaras frigoríficas de congelación, aún cuando la empresa -- tenga doble actividad. En el supuesto de que en un mismo -- mes el trabajador preste sus servicios en fabricación de hielo y en cámaras frigoríficas de congelación, en las referidas condiciones de penosidad, el trabajador elegirá al -- plus de uno de los pluses, el que le resulte más beneficioso.

4. La determinación de otras circunstancias de penosidad en cámaras frigoríficas 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.

5. Por la naturaleza funcional del plus de penosidad, tanto en cámaras como en fabricación de hielo, se -- dejará de abonarse en todos los casos, cuando desaparezcan las circunstancias causantes, se dote al trabajador de -- las medidas de protección individual que eviten el riesgo, o se deje de trabajarse en esas condiciones.

**Artículo 19ª.- Plus de nocturnidad.-** Cuando el trabajo se -- efectúe entre las 22,00 y las 6,00 horas, la remuneración será incrementada con un plus del 25 por ciento -- del salario base de este Convenio.

**Artículo 20ª.- 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.

**Artículo 21ª.- 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 doze partes.

**Artículo 22ª.-** 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 prorrateado su importe por doze 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.

**Artículo 23ª.- Trabajos a prima, tarea o destajo.-**

1. Las Empresas podrán modificar o establecer los sistemas de trabajo de acuerdo con las normas vigentes en la materia, con informe del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Corresponde a la Dirección de la Empresa o al Comité de Empresa o Delegado de Personal, determinar los rendimientos, tomándose como medida de actividad mínima exigible la que desarrolla un operario medio entregado a su trabajo, sin el estímulo de una remuneración -- por incentivo, ritmo que puede mantener día tras día, fácilmente, sin que exija esfuerzo superior al normal, debiendo ser su rendimiento el que corresponde a 60 puntos Bedaux/hora ó 100 puntos en la comisión nacional de productividad o -- sus equivalentes en otros sistemas.

En caso de conformidad entre ambas partes, los rendimientos se aplicarán de inmediato.

Para el supuesto de disconformidad, el -- Comité de Empresa o Delegado de Personal deberá manifestar, necesariamente, su oposición en el término de cuatro días laborables, a contar desde la notificación de los nuevos rendimientos. Si persistiera la disconformidad transcurridos -- siete días laborables, las partes en un nuevo término de -- otros cinco días laborables acudirán a la Autoridad Laboral, que resolverá lo que proceda.

Los valores establecidos sólo podrán ser modificados cuando concurren algunos de los casos siguientes:

- 1) Mecanización.
- 2) Mejora de instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.
- 3) Cuando el trabajo sea de primera serie fijando un valor provisional en tanto no se fijare más tarde el definitivo.

- 4) Cambios del método operatorio, distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.
- 5) Cuando exista error de cálculo.

Entre otros casos, se supondrá que se dan las circunstancias 4 y 5 cuando sin detrimento de la calidad exigida, el 75 % de los operarios que realicen un trabajo determinado, alcancen en dicho trabajo, durante un mes, una actividad igual o superior al rendimiento óptimo cualquiera que sea el sistema de productividad que se utilice.

2. Trabajos a destajo.- La modalidad de trabajo a destajo, como variante de valorar por unidad de obra los sistemas más científicos de valoración por punto, será retribuido en base a que un trabajador laborioso y con un esfuerzo normal en el desarrollo de su trabajo, obtenga por lo menos, un salario superior en un 25 % al salario fijo para la categoría profesional a que pertenezca.

3. Trabajos a tareas.- Para el establecimiento de trabajos a tareas, se tendrán en cuenta los rendimientos normales de cada profesión y especialidad. Cuando el trabajador concluya su tarea antes de la terminación de la jornada, se dará por terminada la misma, o bien a elección de la Empresa, deberá completarse la jornada, en cuyo caso el tiempo invertido sobre el de su tarea, le será abonado con los valores establecidos en el Convenio para las horas extraordinarias, y sin que dicho tiempo se compute como horas extraordinarias para los límites máximos que señalan las disposiciones legales o convencionales en esta materia.

4. Tanto en el trabajo a destajo como a tareas, caso de discrepancia en cuanto a la tarifa del destajo o al tiempo de tarea, se seguirá la norma del apartado anterior.

5. Suspensión del sistema.- La Empresa podrá suspender la aplicación de cualquiera de los anteriores sistemas, total o parcialmente, cuando se den circunstancias de alteración del proceso productivo o incumplimiento de los métodos de trabajo establecidos. Dará cuenta inmediatamente a la Autoridad Laboral y ésta decidirá sobre la reanudación o no del trabajo en las condiciones anteriores, previos los informes que considere precisos la citada Autoridad.

Cuando se proceda a la suspensión de los trabajos remunerados bajo el sistema de primas a la producción por causas que, previa determinación con el representante de los trabajadores de la sección o departamento afectados, fuera imputable a la empresa, ésta vendrá obligada a satisfacer a los trabajadores afectados la remuneración correspondiente a su rendimiento habitual (media 30 últimos días naturales) en el trabajo suspendido.

No serán causas imputables a la empresa, entre otras, la falta de trabajo, carencia de primeras materias, averías en maquinarias o instalaciones, y falta de energía.

**Artículo 24.-** El pago del salario se hará en el lugar de trabajo por periodos mensuales, quincenales o semanales, según la costumbre observada en cada Empresa, en efectivo o por cualquiera de los medios habituales, talón, cheque, transferencia bancaria. Cuando se opte por efectuar el pago mediante transferencia bancaria, el abono en cuenta corriente o libreta del trabajador se producirá en la fecha habitual de pago.

El trabajador podrá solicitar anticipos a cuenta del salario devengado.

#### CAPITULO QUINTO.- Jornada, horario, horas extraordinarias, vacaciones.

**Artículo 25.- Jornada de trabajo.-** La jornada efectiva de trabajo será de 1.826 horas y veintisiete minutos anuales y serán distribuidas de lunes a sábado, ambos inclusive, salvo que la organización del trabajo o las exigencias del mercado permitan su realización de lunes a viernes.

Si de esta distribución semanal, en cómputo anual resultare una cantidad superior a 1.826 horas y 27 minutos el exceso será compensado al trabajador con días libres.

El descanso semanal será de día y medio ininterrumpido, de conformidad con lo establecido en el art. 37, 1) del Estatuto de los Trabajadores.

Las funciones y trabajos que hayan de desarrollarse en domingos y festivos o durante todo el día se realizarán mediante turnos rotativos, computándose por periodos de cuatro semanas y los descansos se disfrutarán en días laborables, en su caso.

En caso excepcional de que en alguna semana no pudiera concederse al personal el descanso correspondiente, se abonará a los interesados, además del salario que hubiesen percibido, caso de descansar, otro por no haber utilizado tal descanso, incrementado este segundo en un 75 por 100.

Cuando la jornada de trabajo se realice en forma continuada, los trabajadores disfrutarán de 30 minutos de descanso, retribuidos y no recuperables, permaneciendo en el recinto de la factoría.

No obstante, este precepto no podrá ser considerado como condición más beneficiosa, derecho adquirido o compromiso entre partes que opere automáticamente en el caso de reducción, legal o convencional, de la jornada de trabajo, sino que las partes interesadas y legitimadas en este Convenio Colectivo deberán renegociar el tiempo de descanso y su consideración como de trabajo efectivo, en su caso.

**Jornada de frigoríficos.-** Para el personal que trabaje en cámaras frigoríficas, se distinguirán los siguientes casos:

a) La jornada en cámaras de cero hasta cinco grados bajo cero, será normal.

Por cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de diez minutos.

b) En cámaras de seis grados bajo cero a diecisiete grados bajo cero, la permanencia en el interior de las mismas será de seis horas.

Por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de quince minutos.

Completará la jornada normal en trabajo a realizar en el exterior de las cámaras.

c) En cámaras que hayan de estar a dieciocho grados bajo cero o inferiores con una oscilación de más o menos 1º, la permanencia en el interior de las mismas será de seis horas.

Por cada cuarenta y cinco minutos de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de quince minutos.

Completará la jornada normal en trabajo a realizar en el exterior de las cámaras.

Este personal en proporción a las temperaturas que debe soportar, estará dotado de las prendas de protección necesarias.

En cuanto a la permanencia en cámaras y descanso de recuperación de cámaras en las empresas que vinieran realizando otros tiempos más favorables, estos serán respetados.

**Artículo 26.- 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 perecedera 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 de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

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

En aclaración del concepto de hora estructural que contiene el A.I., serán consideradas como tales: las exigidas para la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios; las necesarias a realizar ante un riesgo de pérdida de materias primas; y las necesarias para atender a periodos punta de producción.

**Artículo 27.- 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.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de dos meses en los tablones de anuncios, para conocimiento de todo el personal.

La liquidación de las vacaciones se podrá -- efectuar para todo el personal antes del comienzo de las mismas.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico.

**Artículo 28ª.- Licencias.-** El trabajador tendrá derecho, -- previa solicitud, a licencia con sueldo en -- cualquiera de los casos siguientes:

- Matrimonio del trabajador, quince días naturales.
- En caso de nacimiento de hijo o fallecimiento de cónyuge e hijos; en caso de enfermedad grave del cónyuge o hijos y enfermedad grave o fallecimiento del padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge, 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.
- 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.
- Por motivo de traslado del domicilio habitual, dos días naturales.
- En caso de matrimonio de hijos o hermanos, de uno u otro cónyuge, 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 período 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 afectará 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.

**Artículo 29ª.- 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, 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 período 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 forzosas y en cualesquiera otras que puedan existir, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y expresamente en los arts. 46 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 30ª.- Traslados, cambios o permutas.-** Los traslados forzosos 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 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 SEXTO.- Seguridad Social, Seguridad e Higiene en el trabajo, vestuario.**

**Artículo 31ª.- 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.

**Artículo 32ª.- 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 1.971 y demás disposiciones concordantes, así como las bases que se establecen en el anexo número dos del presente convenio.

La Comisión Mixta estudiará la revisión de las materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, tomando como principios y normas reguladoras los que se establecen en el anexo número dos del presente Convenio.

**Artículo 33ª.- Vestuario.-** Las Empresas proveerán al personal del siguiente vestuario de uso obligatorio durante la jornada laboral.

- 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.
- Un equipo completo de chaqueta y pantalón o buzo completo isotérmico, para resistir temperaturas iguales o inferiores a los -18°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 SEPTIMO.- Régimen disciplinario.**

**Artículo 34ª.-** Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las Empresas de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

**Artículo 35ª.- Graduación de las faltas.-** Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

**Artículo 36ª.- Faltas leves.-** Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 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.
- 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.
- El abandono del servicio sin causa fundada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- Pequeños descuidos reiterados en la conservación del material.
- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia a domicilio.
- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjesen escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

**Artículo 37ª.- Faltas graves.-** Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

2. Ausencias sin causa justificada por dos días durante un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa 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.

**Artículo 38ª.- Faltas muy graves.-** Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primers materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. La condena por delito o robo, hurto o malversación cometida fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar, para esta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.
5. La embriaguez habitual en la empresa.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
7. 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.
8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
9. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.
11. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
12. 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.
13. 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.

**Artículo 39ª.- 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 se imponga.

**Artículo 40ª.- Sanciones máximas.-** Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:  
Amonestación verbal.  
Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves:  
Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- c) Por faltas muy graves:  
Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso y despido.

**Artículo 41ª.- 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 OCTAVO.- Derechos sindicales.

**Artículo 42ª.- De los Sindicatos y de los Comités de Empresa:**

##### 1ª.- 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 trabajadoras 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 éste 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:
- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados del Sindicato.
  - 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.
  - 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, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, 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 correspondan.
10. Los Delegados ceñirán 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 ostentan 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 periodos 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 trabajadoras, 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.

#### 2ª.- De los Comités de Empresa:

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:
- 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.
  - 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 jornadas; 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:

- 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.
- Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- 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.
- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial, en supuestos de despidos.
- 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 siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

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

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

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, aún 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. A tal efecto, serán puestos en su conocimiento los TC-1 y TC-2.

2) Garantías:

- 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 caso, salvo que éste se produzca por reconvocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la situación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si al 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 al 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 al exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de personal 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 NOVENO.- Desplazamientos y dietas.

**Artículo 43.- Desplazamientos y dietas.-** Los trabajadores que por necesidad de la Empresa hayan de desplazarse fuera del lugar en que radica su centro habitual de trabajo recibirán, a tenor de la duración de los desplazamientos y de la necesidad de utilización de los diferentes apartados, una dieta de 600 ptas. por comida, 600 ptas. por cena y 1.200 ptas. diarias por alojamiento y desayuno, quedando comprendidas en dichas cantidades las percepciones complementarias por gastos menores. La dieta total diaria será de dos mil cuatrocientas pesetas.

Cuando el trabajador no realice el viaje en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone el importe del viaje en el medio de transporte que se le haya autorizado a emplear.

El trabajador recibirá antes del desplazamiento un anticipo para gastos, liquidándose al regreso según el número de dietas devengadas.

Si los medios de locomoción costeados por la Empresa y la distribución del horario permiten al trabajador hacer las comidas en su domicilio o a pernoctar en el mismo no tendrá derecho al percibo de dieta.

#### CAPITULO DECIMO.- Comisión Mixta.

**Artículo 44.- Comisión Mixta.-** Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como Órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

La Comisión Mixta estará compuesta por cuatro miembros distribuidos de la siguiente manera: tres de U.G.T. y uno de C.C.OO.

La representación de las empresas consistirá en cuatro miembros de A.N.E.F.E.

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

La presencia será alternativa iniciándose por sorteo, y el domicilio de esta Comisión Mixta será el de U.G.T., Avda. de los Toreros, números 3 y 5, de 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 interviendrá preventivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes, para agotado este campo proceder en su consecuencia.
4. Estudiar las posibilidades de establecimiento para los trabajadores del grupo de oficios propios de la industria del frío de un régimen especial de jubilación y elevar la correspondiente propuesta a la Seguridad Social.

**Procedimiento.-** Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán 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.-**

**Disposición Adicional Primera.-** Jubilación a los 64 años. A los efectos de la jubilación a los 64 años, prevista en el artículo duodécimo del Acuerdo Interconfederal y siempre que se modifique en lo necesario el R.D.-Ley 14/1.981, de 20 de Agosto y el R.D. 2.705/1.981, de 19 de Octubre, las partes firmantes acuerdan facilitar la jubilación a los 64 años de edad y la simultánea contratación por parte de las Empresas de desempleados registrados en las Oficinas de Empleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se produzcan por cualesquiera de las modalidades de contratos vigentes en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial, con un período mínimo de duración en todo caso superior al año y tendiendo al máximo legal previsto.

La presente cláusula tendrá vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1.984.

#### Disposición Transitoria.-

Transitoriamente y hasta tanto se le asigne un nivel retributivo específico, el conductor repartidor que realice las funciones definidas en el artículo 12, 0) 3) percibirá un complemento como mínimo de 50 pesetas por día efectivamente trabajado en dichas condiciones, independientemente de la percepción del complemento establecido en el artículo 17 si a él tuviere derecho.

#### Disposición Derogatoria.-

Las partes declaran la inaplicabilidad de la Reglamentación de Trabajo del Frío Industrial, aprobada por Orden de 20 de Septiembre de 1.947, así como la de sus modificaciones posteriores, en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo y se dirigirán al Ministerio de Trabajo a fin de que, formal y materialmente, sea derogada, de conformidad con lo establecido en la Disposición Transitoria segunda de la Ley 8/1.980, de 16 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

#### A N E X O I

#### TABLA SALARIAL DE 1-1 a 31-12 DE 1.984

Grupo A) TECNICOS TITULADOS	SALARIO BASE
Con título superior.....	69.191
Con título no superior.....	57.930
<b>NO TITULADOS</b>	
Jefe técnico de fabricación.....	57.930
Jefe de reparto y venta.....	53.250
Encargado General.....	47.460
Jefe de máquinas.....	43.831
Encargado de depósito.....	41.915
Encargado de sección.....	40.000
<b>Grupo B) ADMINISTRATIVOS</b>	
Jefe de la.....	51.659
Jefe de 2ª.....	48.418
Oficial de 1ª.....	41.569
Oficial de 2ª.....	40.284
Auxiliar.....	35.431

**SALARIO BASE**

**Grupo C) SUBALTERNOS**

Vigilante de cámara. ....	35.514
Vigilante. ....	33.067
Portero. ....	33.067
Ordenanza. ....	33.067

<u>PLUS CONVENIO</u>	<u>TOTAL</u>	<u>ANTIGUEDAD IMPORTE 1 CUATRIENIO (1)</u>
16.683	85.876	3.554
15.181	73.119	2.988
13.181	73.119	2.988
14.368	67.614	2.753
13.760	61.220	2.461
13.150	56.981	2.279
12.988	54.903	2.183
12.704	52.784	2.090
14.207	65.866	2.673
13.760	62.178	2.510
13.150	56.710	2.265
12.704	52.988	2.101
12.096	47.527	1.957
12.096	47.610	1.861
12.014	45.081	1.738
12.014	45.081	1.738
12.014	45.081	1.738

**A N E X O I**

**TABLA SALARIAL DE 1-1 a 31-12 DE 1.984**

**Grupo D) OBREROS**

**SALARIO BASE**

**Oficios propios de la Industria del Frío**

Maquinistas. ....	38.939
Ayudante de maquinista. ....	34.250

**Oficios Auxiliares**

Oficial de 1ª. ....	39.754
Oficial de 2ª. ....	37.838
Oficial de 3ª. ....	35.882

**Peonaje**

Capataz encargado de operarios. ....	35.594
Peón especialista. ....	34.290
Peón. ....	33.067
Peón manipulador u operaria. ....	33.067
Limpiadoras:	
- Las dos primeras horas a. ....	
- Las restantes a. ....	
Aprendiz. ....	29.925
Botones. ....	29.925
Aspirante Administrativo. ....	29.925

<u>PLUS CONVENIO</u>	<u>TOTAL</u>	<u>ANTIGUEDAD IMPORTE 1 CUATRIENIO (1)</u>
12.542	51.481	2.033
11.933	46.183	1.797
12.624	52.378	2.074
12.340	50.178	1.978
12.056	47.938	1.879
12.042	47.636	1.865
11.893	46.183	1.799
12.014	45.081	1.738
12.014	45.081	1.738
168 + 62 = 230		
128 + 42 = 170		
9.010	38.935	-
9.010	38.935	-
9.010	38.935	-

(1) El importe del cuatrienio será multiplicado por el número de cuatrienios devengados.

**A N E X O II**

**SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

1. **Principios generales.**- El Reglamento de Seguridad Para Plantas e Instalaciones Frigoríficas, aprobado por Real Decreto 3.099/1.977, de 8 de septiembre, define las condiciones que deben cumplirse en las instalaciones o empresas a las que afecta el presente Convenio, en orden a la seguridad de las personas y de los bienes, y en general tiende a mejorar las circunstancias de seguridad en los trabajos relacionados con éstas instalaciones.

La vigilancia e inspección en el cumplimiento del Reglamento de Seguridad de Plantas e Instalaciones Frigoríficas y disposiciones complementarias corresponde al Ministerio de Industria y Energía.

Cuando el estado, situación o características de alguna de las industrias a las que afecta este Convenio implique un riesgo para las personas o bienes se aplicará el Reglamento de Seguridad para Plantas e Instalaciones Frigoríficas, aprobado por Real Decreto 3.099/1.977, publicado en el B.O.E. 291 de 6 de diciembre de 1.977, y disposiciones complementarias.

Con independencia de la aplicación de la legislación positiva a la que anteriormente se ha hecho mención, con la asistencia de los Servicios Sociales de Seguridad e Higiene, ambas partes acuerdan abordar la organización de la Higiene y Seguridad en la empresa con los siguientes criterios y principios generales:

1ª. El primer hecho que debe tenerse en cuenta para la organización de la seguridad en la empresa es el de considerar su carácter de obra colectiva.

2ª. Organizar la seguridad es procurar el alistamiento y el apoyo de todo el personal en la prevención de riesgos profesionales y contemplarla desde aspectos diferentes: médico, técnico, psicológico, legal, económico, social, etc.

3ª. Es necesario aunar los esfuerzos de todos cuantos intervienen en la empresa, pues no es posible obtener éxitos en seguridad si no es mediante una labor colectiva, y siendo prácticamente imposible el realizar la definición de una organización de seguridad tipo en la empresa por las diferencias de tamaño, actividad y estructura de las mismas, ambas partes consideran que la acción de prevención ha de ser:

- dinámica, avanzando de modo seguro;
- realista, apoyándose más en el interés de todos; y
- práctica, de tal forma que partiendo de casos concretos se llave a cabo la puesta en marcha de métodos realizables.

4ª. Atendiendo a éstos principios generales, ambas partes consideran necesaria la existencia en cada empresa de un servicio de prevención de magnitud variable integrado por especialistas y con dos tipos de actividades fundamentales, unas específicas de actividad permanente y sea cual fuere el nivel de desarrollo de prevención en la empresa y referidas a formación, control estadístico de accidentes, elaboración de métodos, etc. y otras que irán eliminándose progresivamente conforme avance la responsabilidad de mandos y trabajadores, siendo a todos los efectos muy importante y necesaria la función a desarrollar por los Comités de Seguridad e Higiene recogidas en el art. 8ª de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

**2. Organización.-**

1ª. En los centros de trabajo de más de 100 trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, que estará compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa, el responsable de los servicios sanitarios, el Jefe de mantenimiento y un representante de la Dirección de la Empresa.

2ª. En los centros de trabajo con menos de 100 trabajadores y con una nómina superior a los 50, los empresarios, previa consulta a los Delegados de Personal, nombrarán de entre la plantilla al vigilante o vigilantes de seguridad, que deberán cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad encaminadas a implantar progresivamente en la empresa los criterios y principios generales a los que se ha hecho referencia en éste artículo. Así mismo en las empresas de menos de 50 trabajadores el Delegado de Personal realizará las funciones del vigilante de seguridad.

3ª. Art. 132 de la Ordenanza Laboral de Seguridad e Higiene.

1. Los locales de trabajo en que se produzca frío industrial y en que haya peligro de desprendimiento de gases nocivos o combustibles, deberán estar separados de manera que permitan su aislamiento en caso necesario. Estarán dotados de dispositivos que detecten y avisen las fugas o escapes de dichos gases y provistos de un sistema de ventilación mecánica por aspiración que permita su rápida evacuación al exterior.

2. Cuando se produzca gran escape de gases, una vez desalojado el local por el personal, deberá aislarse de los locales inmediatos, poniendo en servicio la ventilación forzada.
3. Si estos escapes se producen en local de máquinas, se detendrá el funcionamiento de los compresores o generadores mediante controles o mandos a distancia.
4. En toda instalación frigorífica industrial se dispondrá de aparatos protectores respiratorios contra escapes de gases, eligiéndose el tipo de éstos, de acuerdo con la naturaleza de dichos gases.
5. En las instalaciones frigoríficas que utilicen amoníaco, anhídrido sulfuroso, cloruro de metilo u otros agentes nocivos a la vista, deberán emplearse máscaras respiratorias que protejan los ojos, o se completarán con gafas de ajuste hermético.
6. En las instalaciones a base de anhídrido carbónico, se emplearán aparatos respiratorios autónomos de aire u oxígeno, y quedan prohibidos los de tipo filtrante.
7. Los aparatos respiratorios, las gafas y los guantes protectores, se emplearán cuando sea ineludible penetrar en el local donde se hubieran producido grandes escapes de gas, o se teme que se produzcan, y en los trabajos de reparaciones, cambio de elementos de la instalación, cargas, etc.
8. Los aparatos respiratorios deberán conservarse en perfecto estado y en forma y lugar adecuado fácilmente accesible en caso de accidente. Periódicamente se comprobará su estado de eficacia ejercitando al personal en su empleo.
9. El sistema de cierre de las puertas de las cámaras frigoríficas, permitirá que éstas puedan ser abiertas desde el interior y tendrá una señal luminosa que indique la existencia de personas en su interior.
10. Al personal que deba permanecer prolongadamente en los locales con temperaturas bajas, cámaras y depósitos frigoríficos, se le proveerá de prendas de abrigo adecuadas, cubrecabzgas y calzado de cuero de suela aislante, así como de cualquier otra protección necesaria a tal fin.
11. A los trabajadores que tengan que manejar llaves, grifos, etcétera, o cuyas manos hayan de entrar en contacto con sustancias muy frías, se les facilitarán guantes o manoplas de material aislante del frío.
12. Al ser admitido el trabajador, y con periodicidad necesaria, se le instruirá sobre los peligros y efectos nocivos de los fluidos frigorígenos, protecciones para evitarlos e instrucciones a seguir en caso de escapes o fugas de gases. Todo ello se indicará, extractadamente, en carteles colocados en los lugares de trabajo habituales.

4ª. Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sea necesaria para el conocimiento de los riesgos que afecte a la salud física y mental. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

5ª. Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúen. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

6ª. Reconocimiento médico anual.

7ª. Otras medidas.

- a) Prohibición de fumar en el interior de cámaras.
- b) Uso obligatorio de la ropa adecuada para entrar en cámaras.
- c) Ronda tras el trabajo y recuento de personal.
- d) Luces de emergencia.
- etc.

#### Disposiciones complementarias.-

O. de 24-1-78, por la que se aprueban las instrucciones complementarias denominadas Instrucciones MI-IF con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento de Seguridad para Plantas e Instalaciones Frigoríficas (B.O.E. 3-2-78).

R.D. 394/1.979, de 2 de Febrero, por el que se modifica el Reglamento de Seguridad para Plantas e Instalaciones Frigoríficas (B.O.E. 7-3-79).

O. de 4-4-79, por la que se modifican las instrucciones técnicas complementarias MI-IF-007 y MI-IF-014 del vigente Reglamento para Plantas e Instalaciones Frigoríficas (B.O.E. 10-5-79).

O. de 30-9-80, por la que se modifica el punto 3 de la instrucción técnica complementaria MI-IF-013 y el punto 2 de la instrucción técnica complementaria MI-IF-014 del Reglamento de Seguridad para Plantas e Instalaciones Frigoríficas (B.O.E. 18-10-80).

R.D. 754/1.981, de 13 de Marzo, por el que se modifican los artículos 28, 29 y 30 del Reglamento de Seguridad para Plantas e Instalaciones Frigoríficas, (B.O.E. 28-4-80).

8193

RESOLUCION de 29 de enero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.828 la gafa de protección, marca «Medop», modelo 028-AA-V03, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica, Sociedad Anónima» (MEDOP), de Bilbao.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, marca «Medop», modelo 028-AA-V03, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la gafa de protección, marca «Medop», modelo 028-AA-V03, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica, Sociedad Anónima» (MEDOP), con domicilio en Bilbao-11, calle Ercilla, número 28, como gafa de montura tipo universal para protección contra impactos, clasificándose como de clase D por la resistencia de sus oculares frente a impactos y por su protección adicional como 000.

Segundo.-Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, clasificación de sus oculares y protección adicional llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra D, y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «M. T. homol. 1.828 29-1-85 Medop:028-AA-V03:000»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-16, de «gafas de montura tipo universal para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978.

Madrid, 29 de enero de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.

8194

RESOLUCION de 4 de febrero de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesta por don Luis Pérez de Andrés.

De Orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 8 de octubre de 1984 por el Tribunal Supremo en el recurso contencioso-administrativo número 507.244, promovido por don Luis Pérez de Andrés, sobre separación definitiva del recurrente de un empleo en el Instituto Español de Emigración, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que desestimando el presente recurso contencioso-administrativo promovido por el Procurador don Jesús Guerrero Laverat, en nombre y representación de don Luis Álvarez de Andrés, contra los acuerdos del Ministro de Trabajo de 26 de septiembre y 4 de noviembre de 1984, dictados en el expediente disciplinario seguido al recurrente, imponiéndole la sanción de separación del servicio, debemos confirmar y confirmamos los mismos por ser conformes a derecho, sin hacer expresa declaración sobre las costas en este proceso causadas.»

Madrid, 4 de febrero de 1985. El Director general, Enrique Heras Poza.