

## 2. Denuncia.

A) Por lo que se refiere al cuerpo del Convenio Básico, excepción hecha de sus anexos, dado que la vigencia del mismo es indefinida, a tenor de lo establecido en el artículo 4, ha sido voluntad de las partes crear una normativa de estabilidad permanente que orille los graves inconvenientes de las revisiones anuales propias de los convenios colectivos, razón por la cual el presente Convenio podrá denunciarse de conformidad con los siguientes criterios:

- Por voluntad de ambas partes firmantes, trabajadores y empresarios podrán introducirse modificaciones en cualquier momento.
- Por promulgación de una norma de rango superior cualquier parte firmante podrá denunciarlo en el plazo de noventa días siguientes a la publicación en el B.O.E. de dicha norma.
- Dentro de los noventa días anteriores a la finalización de cada tramo cuatrienal cualquier parte firmante podrá, igualmente, denunciarlo.
- En cualquier caso, de no alcanzarse acuerdo entre las partes, en el texto del Convenio Básico se mantendrá vigente en todos sus términos.

B) En cuanto a los anexos, el plazo de preaviso para su denuncia caducará treinta días antes de la finalización de los mismos.

C) Están facultados para la denuncia cualesquiera de las Centrales Sindicales o Asociaciones Empresariales firmantes del presente Convenio.

## 3. Comisión paritaria.

En cuanto a su funcionamiento y competencia, se estará a lo establecido en la disposición complementaria cuarta.

**ANEXO 18**Complemento de I.L.T. por accidente de trabajo

En caso de I.L.T. derivada de accidente de trabajo las empresas abonarán el complemento necesario para que juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, Mutua patronal o empresa autoaseguradora, el trabajador perciba hasta el 100 por cien de su base reguladora deducida la prorrata de pagas extraordinarias y las horas extraordinarias, si éstas se hubiesen tenido en cuenta para la conformación de dicha base.

Al vencimiento de las gratificaciones extraordinarias las empresas tendrán en cuenta la circunstancia anterior para abonar las cantidades que realmente correspondan.

Las empresas tendrán la facultad de que, por el médico de empresa o por aquél que la misma designe, el trabajador sea visitado en su domicilio y reconocido tantas veces se considere necesario, dependiendo el abono del correspondiente complemento del informe emitido en cada caso por dicho facultativo.

La vigencia de este Anexo es desde el 1 de Enero de 1.990 hasta el 31 de Diciembre de 1.990.

DISPOSICIONES FINALES

**PRIMERA.**- Sigue vigente el Convenio Básico para las Industrias Cárnicas de 12-06-87, publicado en el B.O.E. de 16-06-87, así como la revisión de los artículos 48, 61 y 89 establecida por la Resolución de 18-05-89 (B.O.E. 10-06-89).

Los Anexos anteriores reemplazan a los correspondientes del año precedente, cuyo texto sustituye íntegramente a los mismos.

**SEGUNDA.**- La Ordenanza Laboral para las Industrias Cárnicas, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 4 de Junio de 1.973, ha sido derogada por la Orden de 15 de Diciembre de 1.983, publicada en el B.O.E. de 5 de Enero de 1.984.

DISPOSICION TRANSITORIA

La paga de casados que venía haciéndose efectiva para la provincia de Madrid por importe de 3.000 pesetas anuales, queda expresamente derogada. No obstante la derogación anterior todos los trabajadores que estuviesen en alta y casados al 31 de Diciembre de 1.987 en Madrid, mantendrán el derecho a percibir el importe de la misma en la cuantía de 3.000 pesetas, como condición personal e individual más beneficiosa y a extinguir.

## 12108 RESOLUCION de 21 de mayo de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo Unitario de ámbito estatal para las Industrias del Frio Industrial.

Visto el texto del Convenio Colectivo Unitario de ámbito estatal para las Industrias del Frio Industrial, que fue suscrito con fecha 26 de abril de 1990, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales UGT y C.C.OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes de la Asociación Empresarial ANEFE, en representación empresarial, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 21 de mayo de 1990.-El Director general, Carlos Navarro López.

### CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL FRIO INDUSTRIAL

CAPITULO PRIMERO.- Ambito de aplicación y vigencia.

**Artículo 1.- Ambito funcional.**- El Convenio Colectivo regula las relaciones laborales de todas las Empresas cuya actividad principal, y con respeto al principio de unidad de Empresa, es la producción de frío 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, depósito, venta y suministro de hielo y las que se relacionan con la producción de frío en cámaras destinadas a la conservación de productos por procedimientos de frigorías.

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.- 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 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

**Artículo 4.- Vigencia y duración.**- El Convenio Colectivo entrará en vigor a los ocho días siguientes a su firma. No obstante, a efectos salariales se retrotraerá al 1 de Enero de 1.990.

El Convenio durará hasta el 31 de Diciembre de 1.990.

**Artículo 5.- 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.- Concurrencia de convenios.**- El presente Convenio 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.- 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.- 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 períodos de prueba del personal

**Artículo 9.-** 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:

- 1a. Técnicos titulados.
  - a) Con título superior.
  - b) Con título no superior.
- 2a. 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 1a.
- b) Jefe de 2a.
- c) Oficial de 1a.
- d) Oficial de 2a.
- 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:

- 1a. Oficios propios de la industria del frío:
  - a) Maquinistas.
  - b) Ayudantes de Máquinas.
  - c) Conductor-repartidor.
- 2a. Oficios auxiliares:
  - a) Oficial de 1a.
  - b) Oficial de 2a.
  - c) Oficial de 3a.
  - d) Aprendiz.
- 3a. Peonaje:
  - a) Capataces.
  - b) Peones especializados: Grueros, Repartidores, Carretilleros.
  - c) Peones o estibadores.
  - d) Peones manipuladores.

**Artículo 10.-** Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no implican la obligación de tener provistas 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 11.-** 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 suel-

do 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.- Técnico 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 precisos 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 aquel 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, taquimecanógrafos de uno y otro sexo en un idioma extranjero que tomen el 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, organi-

zación de archivos o ficheros, correspondencia o demás trabajos similares, taquimecánografos de uno y otro sexo en idioma nacional que tomen el 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, que 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 trabaja 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 descargas 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 encomiendan, 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 obrero.

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, voltímetros, amperímetros, contadores, etc.), para lograr siempre el debido rendimiento. Tendrá además los conocimientos mecánicos y de electricidad necesarios para la conservación, entretimiento y manejo de las máquinas y aparatos que hayan de utilizar o se le confían, realizando 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 engrases 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 puestos 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 trabajadores 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 sencillez, cierta práctica operatoria.

Entre ellos se consideran:

**Gruecos.**- Son aquellos obreros que están encargados del manejo y cuidado de las grúas para llevar a cabo el desmolde 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 autocarretillas 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 requiere la aportación de atención y esfuerzo.

**Peones manipuladores.**- Son los obreros dedicados a labores de manipulación de productos frescos o conservados realizando la clasificación, corte, troceado, eviscerado, etc., procediendo al envasado de las mercancías o cualquier otra labor para cuya realización se requiere la 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 preste 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 requieran 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 aquélla, 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 el 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 mero transcurso del término del mismo.

5.- Las Empresas procurarán que los contratos de duración determinada 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.- Ingreso.**- El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales y especiales sobre colocación, como se establece 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 regirán, para todas las categorías y en igualdad de condiciones, con los siguientes criterios:

- 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.
- 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:

- Personal no cualificado, dos semanas.
- Personal cualificado, un mes.
- Administrativos, tres meses.
- Técnicos, seis meses.

**Artículo 15.- 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, excedencias 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 III.- Organización del trabajo.

**Artículo 16.-** 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 ese 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 de 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 perjuicio 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 17.- Aumento por años de servicio.-** A partir del 1 de Enero de 1985, los trabajadores de esta actividad disfrutarán de cuatrienios, que serán abonados en la cuantía que para cada categoría y número de cuatrienios es conforme a la Tabla aneja, 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 cuatrienio con el mismo límite del 60 % del salario base del Convenio.

**Artículo 18.- 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 grados 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 grados C, establecida para el almacenamiento de productos congelados, tenga oscilaciones producidas por manutención o apertura de puertas motivada por entrada o salida de mercancías y cuando además el trabajador estuviere y cargue manualmente los productos congelados 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 el importe 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, éste dejará de abonarse en todos los casos, cuando desaparezcan las circunstancias causantes y se dote al trabajador de las medidas de protección individual que eviten el riesgo, o deje de trabajarse en esas condiciones. Se entenderán como medidas que eviten el riesgo las que supongan que el trabajador no sufra las bajas temperaturas de las cámaras, como pueden ser cabinas climatizadas en las carretillas, dando por entendido que la ropa de abrigo no supone la eliminación de esta circunstancia.

**Artículo 19.- 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 20.- 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 abonará el día 15 de los meses de Julio y Diciembre.

**Artículo 21.- Participación en beneficios.-** Se establece en concepto de participación de beneficios, hasta tanto se legisle con carácter general sobre la materia, una gratificación consistente en treinta días de salario total de la tabla del Convenio más antigüedad, abonable durante el primer cuatrimestre del año siguiente a su devengo.

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

**Artículo 22.-** Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o que cesare durante el mismo, se le abonarán las dos gratificaciones extraordinarias de Julio y Diciembre y la paga de beneficios prorrateando su importe por dozavas partes en relación al tiempo transcurrido desde la fecha de su ingreso, para los primeros, o desde la última paga devengada, para los segundos, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

**Artículo 23.- 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, de acuerdo con el 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 de 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 alguno de los casos siguientes:

- 1) Mecanización.
- 2) Mejora de instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.
- 3) Cuando el trabajo sea de primera serie fijando un valor provisional en tanto no se fijara más tarde el definitivo.
- 4) Cambios del método operatorio, distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.
- 5) Cuando existe 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 fijado para la categoría profesional a que pertenezca.

3.- Trabajos a tarea.- Para el establecimiento de trabajo a tarea, 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 tarea, caso de discrepancia en cuanto a la tarifa del destajo o al tiempo de tarea, se seguirá la norma del apartado 1 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 resanudación 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 períodos 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.

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

**Artículo 25.- Jornada de trabajo.-** La jornada efectiva de trabajo durante 1.990 será de 1.808 horas anuales, que 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 resultase una cantidad superior a 1.808 horas 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 períodos 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 en 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 3 grados, 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 períodos 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 se estará 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 períodos 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.

La liquidación de las vacaciones no podrá ser compensada en metálico.

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

- a) Matrimonio del trabajador, quince días naturales.
- b) En caso de nacimiento de hijo o fallecimiento de cónyuge e hijos; en caso de enfermedad grave del cónyuge e 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.
- c) Para dar cumplimiento a un deber de carácter público formal impuesto por las Leyes y disposiciones vigentes, el tiempo necesario debidamente justificado por el trabajador ante la Empresa.
- d) Por motivo de traslado del domicilio habitual, dos días naturales.
- e) En caso de matrimonio de hijos o hermanos, 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 afectara gravemente al proceso productivo.

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

**Artículo 29.- Excedencias.-** Los trabajadores con dos años de servicio ininterrumpido podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

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

El trabajador que no solicite el reintegro con un preaviso de un mes antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la Empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo 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 sí 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 30.- 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 31.- 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 32.- 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 reguladores los que se establecen en el anexo núm. 2 del presente Convenio.

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

- a) Dos monos o prendas similares para todo el personal, aparte de la ropa especial para efectuar los trabajos en cámaras o túneles con bajas temperaturas, así como botas de caña alta para los que trabajen en fábricas de hielo.
- b) Un equipo completo de chaqueta y pantalón o buzo completo isotérmico para resistir temperaturas iguales o inferiores a los -18 grados centígrados, botas de media caña o zapatos especiales para el frío, ropa interior, un jersey de cuello alto y 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, salvo que por el uso sea necesaria su reposición con antelación. Para la ropa interior y jerseys será de seis meses y para los guantes y calcetines será de tres meses.

#### CAPITULO SEPTIMO.- Régimen disciplinario

**Artículo 34.-** 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 35.- 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 36.- Faltas leves.-** Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad hasta cinco en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
2. No comunicar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se 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.
4. Pequeños descuidos reiterados en la conservación del material.
5. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
6. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
8. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

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

1. 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 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 38.- 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, destruir o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. La condena por delito o robo, hurto o malversación 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 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. 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 39.- 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 40.- 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:
  - Anonestación verbal.
  - Anonestación 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 41.- 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, para las muy graves, a los treinta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión.

#### CAPITULO OCTAVO.- Derechos sindicales

**Artículo 42.- De los Sindicatos y de los Comités de Empresa.-** En materia de derechos sindicales y de representación del personal en las Empresas se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás disposiciones legales que regulen esta materia.

Dentro del primer año de vigencia del Convenio, se reunirá la Comisión Mixta para incorporar al mismo la adaptación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, así como la refundición de lo relativo a los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

#### 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, percibirán, a tenor de la duración de los desplazamientos y de la necesidad de utilización de los diferentes apartados, una dieta de 795 pesetas por comida, 795 pesetas por cena y 1.590 pesetas diarias por alojamiento y desayuno, quedando comprendidas en dichas cantidades las percepciones complementarias por gastos menores. La dieta total diaria será de dos mil setecientos dieciséis 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.-** La Comisión Mixta es el órgano de interpretación y vigilancia de lo pactado en el Convenio Colectivo.

Estará compuesta por ocho miembros: cuatro que serán designados por las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO.; y cuatro por ANEFÉ.

La Comisión Mixta podrá utilizar los servicios de los Asesores que designen libremente las partes.

La Presidencia será alternativa iniciándose por sorteo y el domicilio de la Comisión bien el de ANEFÉ, bien el de cualquiera de las Federaciones de Industrias Químicas de las Centrales Sindicales U.G.T. o CC.OO.

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.- La interpretación del Convenio.
- 2.- La conciliación de los problemas presentados por las partes en los supuestos previstos en el presente Convenio.
- 3.- La vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

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

4.- Entender, de forma obligatoria y previa a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio por cuestiones de interpretación y aplicación del mismo.

5.- Estudiar las posibilidades de establecimiento para los trabajadores del Grupo de Oficinas propios de la Industria del Frio 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. Otorjarán 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.

Procederá 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, exceptuando 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 1.990.

**Disposición Transitoria Primera.**- Transitoriamente, y hasta tanto se le asigne un nivel retributivo específico, el conductor repartidor que realice las funciones definidas en el artículo 11 D) 3) percibirá un complemento como mínimo de 120 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 Transitoria Segunda.**- Con objeto de fomentar la contratación de trabajadores desempleados las partes negociadoras recomiendan a las Empresas y trabajadores afectados el uso del contrato de relevo establecido en el núm. 5 del art. 112 de la Ley 8/80, en la redacción dada por la Ley 32/84, de 2 de Agosto y el R. Decreto 1.991/84, de 31 de Octubre, debiendo las Empresas si el derecho es ejercido por el trabajador afectado, cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

**Disposición Derogatoria.**- La Reglamentación de trabajo en las Empresas dedicadas a la producción de frío industrial, aprobada por Orden de 20 de Septiembre de 1.947, ha sido derogada expresamente por Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 17 de Febrero de 1.988 (B.O.E. 23-2).

#### Cláusula de revisión salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de Diciembre de 1.990 un incremento superior al 6,5 % respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1.989, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de 1.990, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1.991, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año y en la misma proporción entre el salario base y el plus de convenio.

La revisión salarial se abonará en su caso, en una sola paga durante el primer trimestre de 1.991.

### ANEXO I

TABLA SALARIAL DE 01-01 A 31-12 DE 1.990

Grupo A) TECNICOS TITULADOS (1)	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL	1 CUATRIENIO
Con título superior. ....	103.409	29.837	133.246	5.010
Con título no superior. ....	86.588	26.934	113.522	4.228
<b>NO TITULADOS</b>				
Jefe Técnico de fabricación. ....	86.588	26.934	113.522	4.228
Jefe de reparto y venta. ....	79.583	25.423	105.006	3.905
Encargado General. ....	70.929	24.198	95.127	3.502
Jefe de Máquinas. ....	65.506	23.059	88.565	3.252
Encargado de depósito. ....	62.642	22.717	85.359	3.120
Encargado de sección. ....	59.899	22.181	82.080	2.990
<b>Grupo B) ADMINISTRATIVOS</b>				
Jefe de Ia. ....	77.205	25.097	102.302	3.795
Jefe de 2a. ....	72.361	24.240	96.601	3.572
Oficial de Ia. ....	65.100	23.047	88.147	3.232
Oficial de 2a. ....	60.205	22.189	82.394	3.006
Auxiliar. ....	52.950	21.003	73.953	2.669
<b>Grupo C) SUBALTERNOS</b>				
Vigilante de cámara. ....	53.075	21.007	74.082	2.678
Vigilante. ....	49.419	20.770	70.189	2.506
Portero. ....	49.419	20.770	70.189	2.506
Ordenanza. ....	46.419	20.770	70.189	2.506
<b>Grupo D) OBREROS</b>				
<b>Oficios propios de la Industria del Frío</b>				
Maquinistas. ....	58.193	21.871	80.064	2.912
Ayudante de maquinista. ....	51.188	20.690	71.878	2.587
<b>Oficios Auxiliares</b>				
Oficial de Ia. ....	59.414	22.037	81.451	2.969
Oficial de 2a. ....	56.549	21.498	78.047	2.839
Oficial de 3a. ....	53.624	20.955	74.579	2.700

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL	1 CUATRIENIO
<b>Peonías</b>				
Capataz encargado de operarios. ....	53.194	20.922	74.116	2.682
Peón especializado. ....	51.246	20.627	71.873	2.589
Peón. ....	49.419	20.770	70.189	2.506
Peón manipulador u operaria. ....	49.419	20.770	70.189	2.506
<b>Limpiadoras:</b>				
- Las dos primeras horas a ....	251	+ 108	= 359	
- Las restantes a ....	190	+ 74	= 264	
Aprendiz. ....	44.724	15.796	60.520	
Botones. ....	44.724	15.796	60.520	
Aspirante Administrativo. ....	44.724	15.796	60.520	

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

### ANEXO II

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:

1.- 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.

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

3.- 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 los casos concretos se lleve a cabo la puesta en marcha de métodos realizables.

4.- 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. 8 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

#### **2.- Organización.**

1) 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.

2) 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 encomendadas a implantar progresivamente en la empresa los criterios y principios generales a los que se ha hecho referencia en éste artículo. Asimismo en las empresas de menos de 50 trabajadores el Delegado de Personal realizará las funciones de vigilante de seguridad.

## 3) Art. 132 de la Ordenanza de Seguridad e Higiene.

Los locales de trabajo en que se produzca frío industrial y en que haya riesgo de desprendimiento de gases nocivos o combustibles, deberán estar preparados 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 mita su rápida evacuación al exterior.

Quando se produzca gran escape de gases, una vez desalojado el local por el personal, deberá aislarse de los locales inmediatos, poniendo en servicio a ventilación forzada.

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 tema 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, cubrecabezas 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 la periodicidad necesaria, se le instruirá sobre los peligros y efectos nocivos de los fluidos frigoríficos, 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.
- 4) 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.
  - 5) 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 efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.
  - 6) Reconocimiento médico anual.
  - 7) 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 24-01-78, 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. 03-02-78).

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. 07-03-1.979).

O. de 04-04-79, 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. 10-05-79).

O. de 30-09-80, 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. 28-04-81).

**12109** RESOLUCION de 9 de abril de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.993 la herramienta manual aislada llave de tubo con mango, de boca 17 milímetros, marca «Palmera», referencia 632.170, fabricada y presentada por la Empresa «Palmera Industrial, Sociedad Anónima», de Irún (Guipúzcoa).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha herramienta manual aislada, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) 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 herramienta manual aislada llave de tubo con mango, de boca 17 milímetros, marca «Palmera», referencia 632.170, fabricada y presentada por la Empresa «Palmera Industrial, Sociedad Anónima», con domicilio en Irún (Guipúzcoa), calle Bersolari Uztapide, número 10, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión, medio de protección personal contra los riesgos de la electricidad.

Segundo.-Cada herramienta manual aislada de dichas marca, referencia y medidas llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T.-Homol. 2.993.-9-4-90.-1.000 V».

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-26 de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 10 de octubre).

Madrid, 9 de abril de 1990.-El Director general, Carlos Navarro López.

**12110** RESOLUCION de 16 de abril de 1990, de la Subsecretaria, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 65/1990, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Barcelona.

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo (Sección Segunda) del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña se ha interpuesto por doña Isabel Romero Blasco, funcionaria de la Seguridad Social destinada en la Tesorería Territorial de Barcelona, el recurso contencioso-administrativo número 65/1990, contra la Resolución de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 28 de noviembre de 1988, desestimatoria del recurso de reposición contra la Resolución, también de esta Subsecretaría, de 29 de febrero de 1988, sobre cobertura baremada de puestos de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que sean titulares de un derecho subjetivo o de un interés legítimo y aparezcan identificados plenamente en el expediente, para que comparezcan ante la referida Sala en el plazo de los diez días siguientes a la publicación de la presente Resolución.

Madrid, 16 de abril de 1990.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.