

que obtenga el premio primero; premio de 55.000 pesetas los billetes cuyas tres últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las del número que obtenga el premio primero, y premio de 20.000 pesetas aquellos billetes cuyas dos últimas cifras coincidan en orden y numeración con las del que obtenga dicho primer premio.

Tendrán derecho al reintegro de su precio cada uno de los billetes cuya cifra final sea igual a la última cifra del número agraciado con el primer premio.

Les corresponde un premio de 50.000 pesetas a los billetes cuyas cifras correspondientes a la decena, centena y unidad de millar sean iguales y estén igualmente dispuestas que las del primer premio, excepto los billetes que queda exceptuado el número del que respectivamente se deriven.

Asimismo tendrán derecho a premio de 25.000 pesetas los billetes cuyas tres últimas cifras sean iguales y estén igualmente dispuestas que las de las aproximaciones (número anterior y posterior del primer premio).

De los premios de centena, terminaciones y reintegro ha de entenderse que queda exceptuado el número del que respectivamente se deriven.

Asimismo, tendrán derecho al reintegro de su precio todos los billetes cuya última cifra coincida con las que se obtengan en las dos extracciones especiales, que se realizarán del bombo de las unidades.

Premio especial al décimo

Para proceder a la adjudicación del premio especial a la fracción, se extraerá simultáneamente una bola de dos de los bombos del sorteo que determinarán, respectivamente, la fracción agraciada y la serie a que corresponde.

Ha de tenerse en cuenta que si la bola representativa de la fracción fuera el 0, se entenderá que corresponde a la 10.^a

El sorteo se efectuará con las solemnidades previstas en la Instrucción del Ramo. En la propia forma se hará después un sorteo especial para adjudicar la subvención a uno de los establecimientos benéficos de la población donde se celebre el sorteo. Dicho sorteo especial quedará aplazado si en el momento de la celebración del que se anuncia se desconocen los establecimientos que puedan tener derecho a la mencionada subvención.

Estos actos serán públicos, y los concurrentes interesados en el sorteo tendrán derecho, con la venia del Presidente, a hacer observaciones sobre dudas que tengan respecto a las operaciones del mismo.

Efectuado el sorteo se expondrá al público el lista oficial de las extracciones realizadas y la lista acumulada ordenada por terminaciones.

Pago de premios

Los premios inferiores a 5.000.000 de pesetas por billete podrán cobrar-se en cualquier Administración de Loterías.

Los iguales o superiores a dicha cifra se cobrarán, necesariamente, a través de las oficinas bancarias autorizadas, directamente por el interesado o a través de Bancos o Cajas de Ahorro, y en presencia del Administrador expendedor del billete premiado.

Los premios serán hechos efectivos en cuanto sea conocido el resultado del sorteo a que correspondan y sin más demora que la precisa para practicar la correspondiente liquidación y la que exija la provisión de fondos cuando no alcancen los que en la Administración pagadora existan disponibles.

Madrid, 2 de septiembre de 1995.—La Directora general, P. S. (artículo 6.º del Real Decreto 904/1985, de 11 de junio), el Gerente de la Lotería Nacional, Manuel Trufero Rodríguez.

MINISTERIO

DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

20604 RESOLUCION de 16 de agosto de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo para las Industrias del Frío Industrial.

Visto el texto del Convenio Colectivo para las Industrias del Frío Industrial (código de convenio número 9.902.255), que fue suscrito con fecha 28 de junio de 1995, de una parte, por la Asociación Nacional de Explotaciones

Frigeríficas de España (ANEF), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales UGT y CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo 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, 16 de agosto de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL FRIO INDUSTRIAL

CAPITULO I

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 hielo que no pertenezcan a empresas fabriles y se dediquen exclusivamente al comercio del mismo.

Artículo 2. *Ambito personal.*

Incluye 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 de su firma. No obstante, a efectos salariales se retrotraerá al 1 de enero de 1995.

El Convenio durará hasta el 31 diciembre de 1995.

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 ANEFE, 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 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 unidades de negociación (empresas, provincias, etc.), 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. 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 II

Clasificación, definiciones, ascensos y periodos 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:

1.ª Técnicos titulados:

- a) Con título superior.
- b) Con título no superior.

2.ª 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 primera.
- b) Jefe de segunda.
- c) Oficial de primera.
- d) Oficial de segunda.
- e) Auxiliar.
- f) Aspirante.

Grupo C) Subalternos.—Comprende las siguientes categorías:

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

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

1.ª Oficinas propias de la industria del frío:

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

2.ª Oficinas auxiliares:

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

3.ª 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 aquel 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. 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 la fábrica 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 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 idioma nacional que tomen al dictado 100 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquinas en seis.

4. Oficial de segunda.—Es el administrativo que, con iniciativa restringida y con subordinación a los 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, taquimecanógrafos de uno y 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, 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 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 obrero.—Son aquellos trabajadores en los que predomina como característica la aportación de facultades manuales y mecánicas.

OFICIOS PROPIOS DE LA INDUSTRIA DEL FRÍO

1. Maquinista.—Es el trabajador capaz de efectuar el desmontaje y montaje de todos los órganos 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, entretenimiento y manejo de las máquinas y aparatos que hayan de utilizar o se le confíen, 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 Gruero, 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 carné 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 tobro 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:

Grueros.—Son aquellos obreros que están encargados del manejo y cuidado de las grúas para llevar a cabo el desmoldaje 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.

Carretileros.—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.

c) 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 la aportación de atención y esfuerzo.

d) 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 requiera 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 existente en nuestro derecho o que puedan existir, que se regirán 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 diez 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 diez 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 doce meses en un período de dieciocho. El contrato necesariamente se formalizará por escrito y triplicado y finalizará por el mero transcurso del término del mismo.

5. Contrato de obra o servicio determinado.—Los trabajos de estiba o desestiba de mercancías, de campañas, de productos de alimentación y el movimiento de mercancías con destino al tráfico internacional, son tareas con sustantividad propia que pueden cubrirse con contratos de obra o servicio determinado.

6. 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 establece en el artículo 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:

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 jurisdicción laboral.

Los períodos de prueba del personal serán los siguientes:

- 1.º Personal no cualificado, dos semanas.
- 2.º Personal cualificado, un mes.
- 3.º Administrativos, tres meses.
- 4.º 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 artículo 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 merma 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 IV

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 anexa, con el límite del 60 por 100 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 límite del 60 por 100 del salario base del Convenio.

Este complemento personal quedará congelado durante la vigencia del presente Convenio Colectivo en sus bases de cálculo actuales, así como durante los años 1996 y 1997, siguiendo su evolución natural los cuatrienios.

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 dos horas diarias en puestos excepcionalmente penosos percibirá un complemento del 10 por 100 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 jurisdicción laboral.

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 o inferiores, percibirá un complemento del 20 por 100 del salario base de este Convenio, por el tiempo trabajado en dichas condiciones.

Se entenderá devengado el plus penoso en congelación aun cuando la temperatura de la banda de -18°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 estibe 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, aun 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 resulte más beneficioso.

4. La determinación de otras circunstancias de penosidad en cámaras frigoríficas se realizará mediante resolución de la jurisdicción laboral.

5. Por la naturaleza funcional de 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 veintidós y las seis horas, la remuneración será incrementada con un plus del 25 por 100 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 o 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 jurisdicción 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 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 por 100 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 por 100 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 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, pudiéndose reclamar ante la jurisdicción laboral.

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 de los treinta 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, trans-

ferencia 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 V

Jornada, horario, horas extraordinarias, vacaciones

Artículo 25. Jornada de trabajo.

1. Duración.—La jornada efectiva de trabajo será de mil ochocientas ocho horas anuales.

2. Organización y distribución.—Anualmente, la empresa elaborará un calendario de trabajo con una distribución horaria básica exponiendo un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro y dará cuenta a los Delegados de Personal o al Comité de Empresa.

La distribución inicial podrá ser irregular en atención a razones económicas, organizativas, técnicas o productivas. En todo caso, la distribución de la jornada deberá respetar los siguientes límites: Diez horas ordinarias diarias; doce horas de descanso diario ininterrumpido; día y medio de descanso semanal; tantos días festivos anuales como se establezcan por la ley, y treinta días naturales anuales de vacaciones.

No se considerarán modificaciones sustanciales aquellas que comporten, vigente la distribución inicial anual de la jornada, un aumento o disminución de la jornada diaria de dos horas sobre la distribución horaria básica, si bien, salvo por razones de urgencia la empresa deberá avisar al trabajador afectado con una antelación de, al menos, siete días a la modificación no sustancial de su jornada y horario y establecerlo con el Delegado de Personal o el Comité de Empresa.

En todo caso, se respetará la distribución de la jornada que esté establecida en los contratos individuales de trabajo.

Si de esta distribución resultase una cantidad superior a mil ochocientas ocho horas en cómputo anual, el exceso será compensado al trabajador con días libres computando ocho horas para cada día libre, a fin de acumularlas para su disfrute en días completos dentro del trimestre siguiente a la variación, salvo pacto en contrario.

3. Trabajos en domingos y festivos.—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.

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

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.

5. 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 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 tres 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 del 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 supe-

rado 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 excedencias 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 reingreso 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 reingreso 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 reingresar 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 artículos 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 VI

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 acreditará 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 de 9 de marzo de 1971 y demás disposiciones concordantes, así como las bases que se establecen en el anexo número 2 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 2 del presente Convenio.

Artículo 33. *Vestuario.*

Las empresas proveerán al personal 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 pasamontañas, 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 VII

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 por 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 considerada 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, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. La condena por delito o robo, hurto o malversación 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 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:

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 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 y para las muy graves, a los treinta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión.

CAPITULO VIII

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.

CAPITULO IX

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 1.100 pesetas por comida, 1.100 pesetas por cena y 2.200 pesetas diarias por alojamiento y desayuno, quedando comprendidas en dichas cantidades las percepciones complementarias por gastos menores. La dieta total diaria será de 4.400 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 X

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 UGT y CC. OO., y cuatro por ANEFE.

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 será bien el de ANEFE, bien el de cualquiera de las Federaciones de Industrias Químicas de las Centrales Sindicales UGT 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 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.

Procederá a convocar la Comisión mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

CAPITULO XI

Formación profesional

Artículo 45. Formación profesional.

La Comisión mixta del Convenio, asistidos por los asesores que las organizaciones firmantes puedan aportar, tendrá entre sus funciones la elaboración de planes de formación profesional destinadas a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas técnicas y tecnologías.

Asimismo, podrá proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, tanto con programas que puedan impartirse en los centros de formación de empresas o de las organizaciones representadas, como a través de los programas nacionales e internacionales desarrollados por organismos competentes.

La Comisión mixta tendrá las competencias, facultades y derechos que se reconocen en el Acuerdo Nacional de Formación Continua durante todo el tiempo de su vigencia, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1996.

Disposición adicional primera.

1. Indemnización por jubilación.—Los trabajadores que hayan prestado servicios efectivos durante más de quince años, tendrán derecho, en el supuesto de que se jubilen anticipadamente, a percibir de su empresa una indemnización en función de la edad de las siguientes cuantías:

Sesenta años: 1.400.000 pesetas.

Sesenta y un años: 1.125.000 pesetas.

Sesenta y dos años: 850.000 pesetas.

Sesenta y tres años: 550.000 pesetas.

Sesenta y cuatro años: Se le aplicará lo dispuesto en el apartado siguiente para el contrato de relevo.

2. Jubilación a los sesenta y cuatro años.—A los efectos de la jubilación a los sesenta y cuatro años, prevista en el artículo 12 del Acuerdo Interconfederal y siempre que se modifique en lo necesario el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, las partes firmantes acuerdan facilitar la jubilación a los sesenta y cuatro 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 cualquiera 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 1995.

Disposición adicional segunda.

Los atrasos derivados de la aplicación del presente Convenio Colectivo se harán efectivos por las empresas dentro del mes siguiente a su firma.

Disposición transitoria primera.

Transitoriamente y hasta tanto se le asigna un nivel retributivo específico, el conductor-repartidor que realice las funciones definidas en el artículo 11.D)3 percibirá un complemento como mínimo de 183 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 a trabajadores desempleados, las partes negociadoras recomiendan a las empresas y trabajadores afectados el uso del contrato de relevo establecido en el número 5 del artículo 112 de la Ley 8/1980, en la redacción dada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, y el Real Decreto 1991/1984, 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 establecido en el número 4 del artículo 12 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Disposición transitoria tercera.

La Comisión mixta se reunirá a lo largo de la vigencia del Convenio para estudiar una propuesta de sustitución de las categorías por grupos

profesionales y de la fijación de un nivel para el conductor-repartidor y también para elaborar una tabla de pluses en cantidades ciertas, que facilite su aplicación a los trabajadores y empresarios sujetos al ámbito de aplicación del Convenio. En el caso de que la Comisión mixta alcanzara un acuerdo sobre estas materias, el mismo se incorporará al Convenio.

ANEXO I

Tabla salarial de 1 de enero a 31 de diciembre de 1995

Categoría	Salario base — Pesetas	Plus convenio — Pesetas	Total mes — Pesetas	Total anual — Pesetas	Cuatrenio — Pesetas
Grupo A), Técnicos titulados:					
Con título superior	133.253	42.227	175.480	2.632.200	5.419
Con título no superior	111.578	37.927	149.505	2.242.575	4.572
No titulados:					
Jefe técnico de fabricación ..	111.578	37.927	149.505	2.242.575	4.572
Jefe de reparto y venta	102.551	35.739	138.290	2.074.350	4.223
Encargado general	91.399	33.881	125.280	1.879.200	3.787
Jefe de máquinas	84.411	32.227	116.638	1.749.570	3.517
Encargado depósito y sección	80.721	31.695	112.416	1.686.240	3.374
Grupo B), Administrativos:					
Jefe de primera	99.486	35.243	134.729	2.020.935	4.105
Jefe de segunda	93.244	33.976	127.220	1.908.300	3.864
Oficial de primera	83.888	32.196	116.084	1.741.260	3.496
Oficial de segunda	77.581	30.928	108.509	1.627.635	3.251
Auxiliar	68.232	29.163	97.395	1.460.925	2.886
Grupo C), Subalternos:					
Vigilante de cámara	68.393	29.171	97.564	1.463.460	2.896
Vigilante	63.681	28.754	92.435	1.386.525	2.710
Portero	63.681	28.754	92.435	1.386.525	2.710
Ordenanza	63.681	28.754	92.435	1.386.525	2.710
Grupo D), Obreros:					
Oficios propios de la industria del frío:					
Maquinistas	74.988	30.453	105.441	1.581.615	3.510
Ayudante de Maquinista	65.960	28.701	94.661	1.419.915	2.797
Oficios Auxiliares:					
Oficial de primera	76.562	30.707	107.269	1.609.035	3.211
Oficial de segunda	72.870	29.916	102.786	1.541.790	3.070
Oficial de tercera	69.101	29.118	98.219	1.473.285	2.920
Peonaje:					
Capataz encargado de operarios	68.548	29.062	97.610	1.464.150	2.900
Peón especializado	66.037	28.619	94.656	1.419.840	2.800
Peón	63.681	28.754	92.435	1.386.525	2.710
Peón manipulador u operario	63.681	28.754	92.435	1.386.525	2.710
Limpiadoras:					
Las dos primeras horas a			323 + 150 = 473		
Las restantes a			246 + 102 = 348		
Aprendiz	57.632	22.070	79.702	1.195.530	—
Botones	57.632	22.070	79.702	1.195.530	—
Aspirante administrativo ..	57.632	22.070	79.702	1.195.530	—

(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 3099/1977, 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 estas 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 3099/1977, publicado en el «Boletín Oficial del Estado», número 291, de 6 de diciembre 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 selectiva.

2. 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, psicólogo, 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.

Práctica de tal forma que partiendo de los casos concretos se lleve a cabo la puesta en marcha de métodos realizables.

4. Atendiendo a estos 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 artículo 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 encaminadas a implantar progresivamente en la empresa los criterios y principios generales a los que se han hecho referencia en este artículo. Asimismo en las empresas de menos de 50 trabajadores el Delegado de Personal realizará las funciones de vigilante de seguridad.

3) Artículo 132 de la Ordenanza 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 gases, 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, etc., 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 frigorígenos, protecciones para evitarlos e instrucciones a seguridad 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

Ordén de 24 de enero de 1978 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 («Boletín Oficial del Estado» de 3 de febrero).

Real Decreto 394/1979, de 2 de febrero, por el que se modifica el Reglamento de Seguridad para Plantas e Instalaciones Frigoríficas («Boletín Oficial del Estado» de 7 de marzo).

Orden de 4 de abril de 1979 por la que se modifican las instrucciones técnicas complementarias MI-IF-007 y MI-IF-014 del vigente Reglamento de Seguridad para Plantas e Instalaciones Frigoríficas («Boletín Oficial del Estado» de 10 de mayo).

Orden de 30 de septiembre de 1980 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 («Boletín Oficial del Estado» de 18 de octubre).

Real Decreto 754/1981, de 13 de marzo, por el que se modifican los artículos 28, 29 y 30 del Reglamento de Seguridad para Plantas e Instalaciones Frigoríficas («Boletín Oficial del Estado» de 28 de abril).

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

20605 REAL DECRETO 1450/1995, de 4 de agosto, por el que se dispone la prórroga por tres años de la reserva provisional a favor del Estado, denominada «Ampliación a Almadén», inscripción número 109, comprendida en la provincia de Ciudad Real.

Los trabajos de investigación que vienen realizando conjuntamente el Instituto Tecnológico Geominero de España, «Minas de Almadén y Arraíyanes, Sociedad Anónima», y la «Empresa Nacional Carbonífera del Sur, Sociedad Anónima», en la zona de reserva provisional a favor del Estado, denominada «Ampliación a Almadén», inscripción número 109, comprendida en la provincia de Ciudad Real, establecida por el Real Decreto 2330/1984, de 31 de octubre, y prorrogado su período de vigencia sucesivamente por el Orden de 16 de marzo de 1988 y el Real Decreto 1583/1992, de 18 de diciembre, no han podido ser finalizados, de acuerdo al programa establecido, por lo que resulta necesario proseguir los trabajos por los dos primeros entes mencionados, ya que la «Empresa Nacional Carbonífera del Sur, Sociedad Anónima», ha renunciado a tal investigación.

Con tal finalidad, teniendo en cuenta lo establecido por los artículos 8.3 y 45 de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, y los concordantes del Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978, resulta aconsejable dictar el presente Real Decreto que establezca la prórroga de la reserva provisional de la zona citada.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 4 de agosto de 1995,

DISPONGO:

Artículo 1.

Se prorroga la zona de reserva provisional a favor del Estado, denominada «Ampliación a Almadén», inscripción número 109, comprendida en la provincia de Ciudad Real, establecida por el Real Decreto 2330/1984, de 31 de octubre, y prorrogado su período de vigencia por la Orden de 16 de marzo de 1988 y por el Real Decreto 1583/1992, de 18 de diciembre, sucesivamente, conservando su misma delimitación y sustancias minerales a investigar.

Artículo 2.

Esta prórroga entrará en vigor a partir de la fecha de vencimiento de la anteriormente dispuesta y se concede por un plazo de tres años.

Artículo 3.

Se encomienda la investigación de esta zona de reserva al Instituto Tecnológico Geominero de España y a «Minas de Almadén y Arraíyanes, Sociedad Anónima», los cuales darán cuenta anualmente a la Dirección General de Minas y al Servicio de Minas de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha de los trabajos realizados y resultados obtenidos.

Dado en Palma de Mallorca a 4 de agosto de 1995.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Industria y Energía,
JUAN MANUEL EGUIAGARAY UCELAY

BANCO DE ESPAÑA

20606 RESOLUCION de 7 de septiembre de 1995, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios de divisas correspondientes al día 7 de septiembre de 1995, que el Banco de España aplicará a las operaciones ordinarias que realice por su propia cuenta, y que tendrán la consideración de cotizaciones oficiales, a efectos de la aplicación de la normativa vigente que haga referencia a las mismas.

Divisas	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA	126,535	126,789
1 ECU	160,257	160,577
1 marco alemán	85,641	85,813
1 franco francés	24,840	24,890
1 libra esterlina	195,940	196,332
100 liras italianas	7,805	7,821
100 francos belgas y luxemburgueses	416,269	417,103
1 florín holandés	76,420	76,572
1 corona danesa	22,106	22,150
1 libra irlandesa	199,268	199,666
100 escudos portugueses	82,465	82,631
100 dracmas griegas	53,359	53,465
1 dólar canadiense	94,712	94,902
1 franco suizo	104,102	104,310
100 yenes japoneses	128,228	128,484
1 corona sueca	17,373	17,407
1 corona noruega	19,593	19,633
1 marco finlandés	28,856	28,914
1 cheflín austríaco	12,176	12,200
1 dólar australiano	95,345	95,535
1 dólar neozelandés	82,501	82,667

Madrid, 7 de septiembre de 1995.—El Director general, Luis María Linde de Castro.

UNIVERSIDADES

20607 RESOLUCION de 22 de agosto de 1995, de la Universidad del País Vasco, por la que se ordena la publicación de la homologación del plan de estudios de la titulación de Maestro-Especialidad de Audición y Lenguaje, que se impartirá en la Escuela Universitaria del Profesorado de Educación General Básica de San Sebastián, de esta Universidad.

Resultando que el plan de estudios de la titulación de Maestro-Especialidad de Audición y Lenguaje, que se impartirá en la Escuela Universitaria del Profesorado de Educación General Básica de San Sebastián, de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, ha sido aprobado en la sesión de Junta de Gobierno, de fecha 17 de marzo de 1994 y homologado por Acuerdo de la Comisión Académica del Consejo de Universidades, con fecha 14 de julio de 1995;

Considerando que es competencia de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea ordenar la publicación de los planes de estudios homologados y modificados en el «Boletín Oficial del Estado» y en el «Boletín Oficial del País Vasco», conforme a lo establecido en el art. 10.2 del Real Decreto 1497/1987, de 27 de noviembre («Boletín Oficial del Estado» de 14 de diciembre), y en el artículo 6.2 de la Orden de 10 de diciembre de 1992 («Boletín Oficial del País Vasco» del 23),

Este Rectorado ha resuelto ordenar la publicación del plan de estudios al que se refiere la presente Resolución, que quedará estructurado conforme a lo que figura en los anexos a la misma.

Leioa, 22 de agosto de 1995.—El Rector, Juan José Goiriena de Gandarias y Gandarias.