

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

4759 *Resolución de 3 de mayo de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de las industrias del frío industrial.*

Visto el texto del Convenio colectivo del sector industrias del frío industrial (código de convenio nº 99002255011981), que fue suscrito con fecha 14 de diciembre de 2015, de una parte por las asociaciones empresariales ALDEFE Y APEF en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos FITAG-UGT, CC.OO. de Industria y FAT-CIG en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 3 de mayo de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL FRÍO INDUSTRIAL

Código de convenio n.º 9902255

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado en representación de los trabajadores por la Federación de Industrias y Trabajadores Agrarios de UGT (FITAG-UGT), Federación de Industrias de CC.OO. y FAT-CIG; y en representación empresarial por la «Asociación de Explotaciones Frigoríficas, Logística y Distribución de España», en anagrama ALDEFE, y «Asociación Provincial de Empresas Frigoríficas de la provincia de Pontevedra», en anagrama APEF.

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación y vigencia

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El convenio colectivo regula las relaciones laborales de todas las empresas y del personal que en ellas prestan sus servicios cuya actividad mercantil principal sea la producción de frío industrial o el diseño, organización, gestión y control de los procesos de una o varias fases de la cadena de suministro, aprovisionamiento, almacenaje y distribución de productos perecederos que requieran temperatura refrigerada o frigorífica.

Expresamente están incluidas en esta actividad mercantil las empresas logísticas que se dediquen a la recepción, manipulación (entendiendo por tal, entre otras, las entradas, salidas, preparación de pedidos, etiquetajes y crossdocking), almacenaje, embalaje y/o transporte de productos de la industria alimenticia que requieran temperatura controlada, tanto de frío positivo como negativo, y que se lleve a cabo mediante el uso de equipos e infraestructuras de frío. Se consideran equipos o infraestructuras de frío, entre otros, camiones frigoríficos, muelles de carga y descarga refrigerados, almacenes refrigerados, cámaras frigoríficas o de congelación y equipos de protección individual contra el frío.

También se considera que integran esta actividad mercantil las fábricas, talleres y explotaciones dedicadas a la fabricación, depósito, venta y suministro de hielo.

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

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Incluye a la totalidad del personal ocupado en los centros de trabajo de las Empresas acogidas al ámbito funcional y situado dentro del ámbito territorial, con las excepciones establecidas en los artículos 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito 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 cada uno de los tres años de duración pactada (2015, 2016 y 2017). El Convenio durará hasta el 31 de diciembre de 2017.

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 ALDEFE o APEF 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.*

1. 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, comprendiendo entre otros los CNAEs 3530 y 5210.

2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de este Convenio, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.

f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

3. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, la representación sindical y empresarial expresan su voluntad de que este Convenio constituya la referencia para establecer las relaciones laborales en toda la Industria del Frío Industrial. A tal fin propondrán a las unidades de negociación, sean provinciales, sean de empresa, que tengan convenio colectivo propio se remitan a este Convenio General en las materias aquí reguladas y estimularán además la adhesión de dichos convenios a éste cuando exista conformidad de las representaciones social y económica.

Artículo 7. Inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de sector.

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.

CAPÍTULO II

Clasificación funcional, definiciones de los grupos profesionales, ascensos y períodos de prueba del personal

Artículo 9. Sistema de clasificación profesional.

9.1 El personal sujeto al ámbito de aplicación del presente Convenio en razón a la realización de las funciones que se especifican será asignado a uno de los grupos profesionales que se establecen en este convenio. El trabajador estará obligado a realizar todas las funciones correspondientes al mismo, recibiendo la remuneración correspondiente al Nivel asignado. En el caso de que realice las propias de más de un grupo la asignación se realizará en virtud de las funciones que desempeñe durante más tiempo.

Las actuales categorías se ajustarán a los grupos y niveles retributivos establecidos en el presente Convenio.

9.2 Definición de los grupos profesionales.

En este apartado se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la Industria del Frío Industrial, dentro de las divisiones orgánicas o funcionales de la misma.

Divisiones orgánicas y funcionales:

Producción de frío.

Servicios.

Administración e Informática.

Técnica.

La determinación de la pertenencia a un grupo profesional será consecuencia del resultado de la ponderación, entre otros, de los siguientes factores:

- a) Conocimientos y experiencia: La formación básica y/o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- b) Iniciativa: El grado de necesidad de seguimiento de las normas, procedimientos o directrices para la ejecución de las tareas o funciones principales.
- c) Autonomía: El grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: El grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos, y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.
- e) Mando: El grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f) Complejidad: El número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en las tareas y funciones encomendadas del puesto.

Grupo 1.

Se incluyen en este grupo a aquellos empleados que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad, así como a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar actividades o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales y objetivos.

El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Formación: Título de Doctor, Licenciado, Diplomado, Ingeniero, Arquitecto, o equivalentes.

Los puestos y funciones adheribles a este grupo son:

Director General.
Gerente.
Adjunto a Dirección.
Director de Fabricación.
Director RRHH.
Director Sistemas Informáticos (IT).
Director Comercial.
Director Financiero.
Director de Calidad.
Director de Operaciones.
Director de Logística.

Grupo 2:

Incluye a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de un nivel académico, integran coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad

de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellos que consistan en establecer o desarrollar actividades o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales y objetivos.

Así mismo, pueden realizar funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan o supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requerirán una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad en función de la complejidad de su ámbito funcional y aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores. Normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando las actividades y tareas. Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores y pueden tener mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

Formación: Diplomados Universitarios, Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente.

Los puestos y funciones adheribles a este grupo son:

- Jefe de Almacén.
- Responsable de Almacén.
- Controller.
- Responsable de RRHH.
- Responsable Comercial.
- Responsable Contable-Financiero.
- Jefe de Mantenimiento.
- Responsable de Calidad.
- Responsable de Logística.
- Jefe de Sección o Departamento.

Grupo 3.

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Requiere formación específica y experiencia para desarrollar adecuadamente dichas tareas. Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores que coordina.

Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Los puestos y funciones adheribles a este grupo son:

- Controlador.
- Administrativo.
- Comercial.
- Carretillero-Oficialía.
- Maquinista (operario de mantenimiento).
- Conductor-Repartidor.
- Técnico de fabricación o producción.
- Responsables del Servicio de Vigilancia, Control de Accesos, y Limpieza.

Grupo 4.

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas que, aún cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y

sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar.

Los puestos y funciones adheribles a este grupo son:

Ayudante de Maquinista.
Auxiliar Administrativo.
Peón Especialista-Carretillero.

Grupo 5:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención, y que no necesitan de formación específica.

Formación: Nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria.

Los puestos y funciones adheribles a este grupo son:

Manipulador.
Peonaje.
Personal de limpieza.
Vigilante, portería, recepción.

9.3 Garantías en la aplicación de la clasificación profesional.

La aplicación en la empresa de la clasificación profesional recogida en el presente convenio habrá de realizarse sin menoscabo de los derechos económicos y profesionales de los trabajadores afectados. En este sentido, para facilitar el tránsito del sistema de clasificación por Categorías Profesionales al sistema de Grupos Profesionales, se establece el cuadro de Convergencias de Categorías Profesionales y Grupos en Grupos Profesionales, en el que se incluyen los Niveles Salariales que corresponden a cada Grupo Profesional. (Anexo 2).

La aplicación del nuevo sistema de Clasificación Profesional será neutral a efectos retributivos y, por tanto, el Nivel de remuneración se acomodará a esta neutralidad, ya le correspondiera al trabajador un nivel inferior ya superior.

Asimismo y a fin de facilitar el tránsito de categorías a grupos se mantienen las definiciones de los trabajos a desarrollar en las categorías:

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 de la herramienta 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 las 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 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 al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis.

4. Oficial de segunda.—Es el administrativo que, con iniciativa restringida y con subordinación a 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.

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. 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 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, 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 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) Peón especializado.—Es el mayor de dieciocho años dedicado a funciones concretas y determinadas en las que se requiere, aun a pesar de su sencillez, cierta práctica operatoria. Entre ellos se consideran:

Gruero.—Es aquel obrero que está encargado 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 encarga 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, podrá ser empleado durante la jornada en labores de peonaje o estiba.

Repartidor.—Es el que tiene 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. Carretillero.—Es aquel obrero que está encargado 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 podrá ser empleados durante la jornada en labores de peonaje.

c) Peón o estibador.—Es el trabajador que tiene a su cuidado el manejo, transporte y estiba del hielo o de las mercancías o cualquier otra labor para cuya realización se requiera la aportación de atención y esfuerzo.

d) Peón manipulador.—Es el obrero dedicado 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. Podrá realizar estas labores fuera del recinto fabril, pero siempre como servicios propios de la Empresa.

6. Personal en formación.—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.

9.4 Garantías profesionales:

a) Garantías en el caso de movilidad funcional. Los derechos del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores sobre remuneraciones y para ascensos en los supuestos de realización de funciones de Grupo Profesional Superior, Asignación de Grupo, también se reconocerán, cuando proceda, en los supuestos de movilidad funcional.

b) Cuando se acuerde la realización de funciones propias de dos o más Grupos Profesionales, la adscripción del trabajador al Grupo se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

c) En el caso de nuevas contrataciones, el contrato habrá de determinarse el Grupo Profesional.

Artículo 10. *Modalidades contractuales.*

El personal que preste sus servicios en las industrias afectadas por el presente Convenio será contratado bajo cualquiera de las modalidades existentes en derecho y, de conformidad con la estructura del sector, dichas modalidades, que se regirán por las disposiciones de carácter general y por lo dispuesto en este convenio son, entre otras, las siguientes:

1. Contrato indefinido.—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. Contrato temporal de campaña de duración inferior a un año.—Es el que se realiza 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 con el carácter de fijo discontinuo. 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. Contrato de interinidad.—Es el que se admite de un modo temporal para sustituir a un trabajador fijo o eventual que se halle ausente por causa de 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. Contrato eventual.—Es el que se realiza 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 12 meses en un período de 18. 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 nacional o internacional, son tareas con sustantividad propia que pueden cubrirse con contratos de obra o servicio determinado.

6. Contratos para la formación y en prácticas.

6.1 Contrato en prácticas. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los

cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

d) El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

e) La retribución del trabajador no será inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

6.2 El contrato para la formación y el aprendizaje.

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores cuya edad quedará determinada por la legislación aplicable en cada momento, que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

b) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

El sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador, se acomodará a lo establecido en las normas de aplicación y en los acuerdos interconfederales sobre la materia. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

En igual sentido los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa se acomodarán a las normas de aplicación o a la financiación por la propia empresa.

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo tomando como base al salario mínimo interprofesional.

h) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato en formación a efecto de antigüedad en la empresa.

Artículo 11. *Contrato a tiempo parcial.*

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 de la LET, se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo, lo que incluye la jornada irregular.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

b) Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una interrupción en dicha jornada diaria.

c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3.

La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.

d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en este convenio colectivo de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en convenio colectivo.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

f) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán acceso efectivo a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales, en proporción a su trabajo ya las condiciones objetivas que así lo determinen.

5. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato ni ser inferior al 30 por 100. Las Empresas en las que el uso de las ETTs no supere el 25% de las horas trimestrales a jornada completa podrán realizar un número de horas complementarias hasta el 60% y en aquellas otras en las que se utilicen las ETTs por encima del 25% de las horas trimestrales a jornada completa solo podrán usar las horas complementarias hasta el 30%

d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.

e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de la LET.

Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

h) La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

i) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36.1 y 37.1, de la LET.

j) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 12. *Contrato de relevo.*

Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad establecida en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social o, transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 161.1.a) y la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad prevista en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, o transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima de la misma,

la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2 e) de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 13. *Trabajo a distancia.*

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 de la LET para la copia básica del contrato de trabajo.

3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

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 14. *Ingresos.*

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales y especiales sobre colocación, como se establece en el artículo 14 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 15. *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. Personal no cualificado, dos semanas.
2. Personal cualificado, un mes.
3. Administrativos, tres meses.
4. Técnicos, seis meses.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 16. *La organización del trabajo.*

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 que la Empresa alcance 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.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 17. *Aumento por años de servicio.*

Si bien el concepto de antigüedad desapareció desde el 1 de enero de 2.002, la cantidad consolidada al 31 de diciembre del año 2001 tiene el carácter de plus «ad personam» que no puede ser objeto de compensación o absorción con ninguna otra de las retribuciones del convenio colectivo y cada año ha de tener la misma revisión que tenga el salario base del convenio colectivo.

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 ciento del salario base de éste 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 grados C° o inferiores, percibirá un complemento del 20 por ciento del salario base de éste 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 mantenimiento 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. Plus de refrigerado. Los trabajadores que a jornada completa prestan sus servicios en las salas de recepción, elaboración y muelle, cuya banda de temperatura oscila entre los 0° y los 14° percibirán un plus en cuantía anual de 252 euros, prorrateados en doce mensualidades de igual cuantía. Los trabajadores a tiempo parcial, lo percibirán en proporción al tiempo trabajado. Este plus no es compatible con los otros pluses de frío en fábricas de hielo ni en cámaras frigoríficas.

4. En ningún caso el plus de penosidad en fabricación de hielo será compatible con el plus penoso en cámaras frigoríficas de congelación, ni con el plus de refrigerado 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 o de refrigerado, en las referidas condiciones de penosidad, el trabajador elegirá el importe de uno de los pluses, el que le resulte más beneficioso.

5. La determinación de otras circunstancias de penosidad en cámaras frigoríficas se realizará mediante resolución de la Jurisdicción Laboral.

6. 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, en su caso, con la antigüedad consolidada a que se refiere el artículo 17 de este Convenio. Se abonarán, respectivamente, el día 15 de los meses de julio y diciembre. De acuerdo con la empresa, estas gratificaciones se podrán abonar mensualmente, dividida en dozavas partes

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, en su caso, con la antigüedad consolidada a que se refiere el artículo 17 de este Convenio, 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 incentivación, prima, tarea o destajo.*

1. Trabajos a incentivación individual o plural.—A fin de facilitar la participación de los trabajadores en los resultados de la empresa, ésta podrá de modo individual o plural implantar, modificar y suprimir sistemas de trabajo con retribución variable individual o plural, adicional a los salarios fijados de en este convenio, en función de la consecución de objetivos establecidos en diferentes órdenes (resultados económicos, de producción, de mercado, de calidad, de seguridad incluido el índice de accidentes de trabajo, de registros medioambientales, etc.) con consulta a e informe del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Estos objetivos deberán ser medibles, cuantificables y alcanzables y se facilitará un seguimiento regular por parte de los representantes de los trabajadores.

Las cuantías destinadas a estos salarios variables se establecerán anualmente en función de unos objetivos definidos.

A efectos de la interpretación del presente apartado, tendrán carácter individual o plural y no colectivo, las retribuciones variables en función de objetivos y/o resultados de la empresa que se fijen individualmente a cada trabajador o aquellas que, fijadas para un grupo de trabajadores, ya sea por División, Departamento o Sección, su percepción o abono se hace depender de criterios individualizados como por ejemplo, el cumplimiento de objetivos personales, el rendimiento individual, el grado de responsabilidad individual en la consecución de objetivos individuales o colectivos, así como la realización de funciones o tareas asignadas a título individual; todo ello salvo aquellas a las que pudiera corresponder un Complemento de Puesto de Trabajo o la retribución correspondiente a la realización de actividad de un Grupo Profesional superior que tienen su propio tratamiento.

No tendrán por consiguiente carácter plural, sino colectivo, las retribuciones variables asignadas a un grupo de trabajadores, independientemente de su número, cuando su percepción depende únicamente de los objetivos fijados globalmente para el grupo en su conjunto.

2. Trabajos a prima, destajo o tarea individuales o colectivos.

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 concurra 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 % 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.

3. 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 retribuida 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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 Jurisdicción Laboral. Cuando se proceda a la suspensión de los trabajos remunera dos 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 afecta dos 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. *Pago del salario.*

El abono del salario se hará en las fechas y por cualquiera de los medios habituales de pago. 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 V

Jornada, horario, horas extraordinarias, vacaciones

Artículo 25. *Jornada de trabajo.*

1. Duración.—La jornada efectiva de trabajo será de 1772 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 anual de la jornada, un aumento o disminución de la jornada diaria de 2 horas sobre la distribución horaria básica, si bien, la empresa deberá avisar al trabajador afectado con la antelación que marque en cada momento la ley en vigor para la modificación no sustancial de su jornada y horario y establecerlo con el Delegado de Personal o 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 1772 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 laborales, en su caso. En caso excepcional de que alguna semana no pudiera concederse el descanso correspondiente, éste será disfrutado en el transcurso de los catorce días siguientes. Las horas trabajadas en el citado descanso se incrementarán en un 75 %.

4. Jornada continuada.—Cuando la jornada de trabajo se realice en forma continuada, los trabajadores disfrutarán de veinte minutos de descanso, retribuidos y no recuperables, permaneciendo en el recinto de la factoría. No obstante lo anterior, las empresas podrán mantener el descanso de media hora a fin de atender necesidades de manutención, pero en estos supuestos sólo se considerarán como tiempo de trabajo efectivo dichos veinte minutos. 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 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. Los descansos del trabajador para recuperarse de los cambios bruscos de temperatura, tras el trabajo ininterrumpido en las cámaras frigoríficas y atendiendo al tipo de ropa utilizada, se realizará de acuerdo con las indicaciones establecidas en las acciones sectoriales de prevención de riesgos laborales. 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, en su caso.

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.

Los 30 días de vacaciones anuales podrán disfrutarse de modo fraccionado. Una de las fracciones, de 15 días, se disfrutará en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre y el resto, de mutuo acuerdo, fuera del período anteriormente citado, según las necesidades productivas de las empresas.

En lo no dispuesto se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 28. Licencias.

1. 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 accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, 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.

En el caso de nacimiento, accidente o enfermedad que necesite hospitalización el disfrute de la licencia podrá ser realizado de forma no consecutiva siempre y cuando perdure el hecho que lo motivó.

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, padres o hermanos, de uno u otro cónyuge, un día.

f) Dos días al año para asuntos propios. En este caso, el trabajador deberá comunicarlo a la empresa con una antelación de una semana. No podrá solicitarse un día libre para asuntos propios que coincida con un puente, su día anterior o posterior, en época de campaña, con pedidos extraordinarios o con el solicitado por otros compañeros de la misma unidad de trabajo. El número de licencias para asuntos propios no podrá exceder del 10% dentro de cada Grupo Profesional, siendo atendidas las solicitudes por riguroso orden de recepción por quien deba concederlas. Esta licencia, que empezó a regir a partir del 1 de Enero del año 2.001, deberá renegociarse en el supuesto de reducción legal o convencional de la jornada de trabajo.

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

h) El trabajador tendrá derecho hasta ocho horas anuales retribuidas, que serán retribuidas con el salario base y el plus de convenio, para asistir a consulta médica. El trabajador deberá entregar a la empresa el justificante de haber asistido a la consulta, en el que necesariamente deberá constar el día, la hora y el Médico que le atendió. Esta disposición tiene carácter obligacional, terminará el 31 de diciembre de 2017 y las partes deberán evaluar en dicha fecha las condiciones en que se ha usado para, en caso de así acordarlo, volver a reconocer esta licencia en las condiciones que se determinen a partir del 01-01-2018.

Las parejas de hecho, que estén acreditadas fehacientemente como tales, tendrán el derecho a las licencias descritas anteriormente.

2. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

3. Licencias sin sueldo.—Podrán solicitar licencia sin sueldo con una duración máxima de hasta tres meses los trabajadores 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 un año de servicio ininterrumpido podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro 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.

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, tales como lactancia, guarda legal y víctimas de violencia de género, se estará a lo dispuesto en la legislación específica vigente, y expresamente en los arts. 46 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, así como en las disposiciones que los complementen o modifiquen.

Artículo 30. *Traslados, cambios o permutas.*

Los traslados forzosos que impliquen cambio de residencia se efectuarán de conformidad con lo establecido en la ley.

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.

CAPÍTULO VI

Seguridad Social, Prevención de Riesgos Laborales y 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, en su caso, con los aumentos de antigüedad o concepto que la sustituye a partir del 1 de enero de 2.002. 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. *Prevención de Riesgos Laborales.*

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 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 prevención de riesgos laborales, tomando como principios y normas reguladoras los que se establecen en el anexo núm. 3 del presente Convenio, que serán objeto de actualización y, en su caso, de incorporación al texto del Convenio colectivo en la forma y condiciones que dicha Comisión determine.

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, prendas de protección térmica (ropa interior, un pasamontañas, un jersey de cuello alto, calcetines de lana, 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.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 34. *Régimen disciplinario.*

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.
- 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.
12. El abuso en la utilización de medios informáticos dentro de la empresa y en la jornada laboral (correo electrónico, internet, intranet, ...) o soportes de las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

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 o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma o 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.

14. Las conductas de acoso moral o por razón de sexo.

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 prescribirá para las faltas leves a los tres días hábiles; para las faltas graves, a los 15 días hábiles y para las muy graves, a los treinta días hábiles a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 42. *De los Sindicatos y de los Comités de Empresa.*

1. 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.

2. Los delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Estas horas, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, podrán ser acumuladas en uno o en varios de los componentes del Comité de Empresa o Delegados de Personal o Delegados de las Secciones Sindicales del Centro de Trabajo, con los siguientes requisitos:

1) Existirá un preaviso a la Dirección de la Empresa con un plazo no inferior a quince días en el que se designen las personas sobre las que recae la acumulación, el número de horas a acumular y quien las cede.

2) La duración de esta acumulación se establecerá en la comunicación anterior sin más requisito que la cesión y disfrute se produzca dentro del mismo año.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo, se produzca con motivo de la designación de los Delegados de personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

CAPÍTULO 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 11,97 € por comida, 11,97 € por cena y 23,94 € diarios por alojamiento y desayuno, quedando comprendidas en dichas cantidades las percepciones complementarias por gastos menores. La dieta total diaria será de 47,88 €.

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.

CAPÍTULO 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 designados: cuatro por las Organizaciones Sindicales FITAG-UGT y CCOO de Industria y cuatro por la representación empresarial ALDEFE y APEF.

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 ALDEFE, c/ Ríos Rosas, núm. 2, 1.º D Izq., 28003 de Madrid, bien el de cualquiera de la FITAG-UGT., Avda. de América, núm. 25, 2.ª planta, 28025 de Madrid, o CC.OO. de Industria, c/ Ramírez de Arellano, n.º 19, 28043 Madrid.

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

5. La conversión en Comisión Negociadora en los casos en que se produzca la necesidad de adaptar o modificar el Convenio Colectivo a lo largo de su vigencia.

6. 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.

7. Elaborar la lista de mediadores y árbitros para que ejerzan como tales en los conflictos que se planteen en la industria del Frío Industrial de acuerdo con el procedimiento previsto en el ASEC.

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.

Canon de la parte patronal de la Comisión Mixta. El canon se fija en la cantidad de 150,00 euros por consulta que realicen las empresas del sector o las entidades de servicios. Se entiende por consulta todas aquellas preguntas que se planteen a la Comisión en cada escrito. Están exentas las empresas asociadas a ALDEFE y a APEF.

CAPÍTULO XI

Formación Profesional

Artículo 45. *Formación Profesional.*

Las organizaciones firmantes de este convenio colectivo consideran que la formación profesional continua no sólo contribuye a la mejora de la productividad individual y a la competitividad de las empresas, sino también a la mejora de las condiciones de vida y trabajo, a la empleabilidad, adaptabilidad y estabilidad en el empleo y a la promoción personal y profesional de todos los trabajadores.

Por ello y sin perjuicio de los derechos y obligaciones establecidos por la ley en relación con la formación, las partes acuerdan constituir un Ente Paritario Sectorial de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito de este convenio colectivo, que podrá tener personalidad jurídica propia si así se acuerda por dicha Comisión, una vez tenga el apoyo técnico cualificado y la financiación suficiente para que pueda desarrollar las funciones encomendadas, de conformidad con los recursos públicos que se le asignen y los propios que pueda obtener, y que se regirá por las siguientes reglas:

Composición. Esta Comisión queda compuesta por cuatro representantes de las Organizaciones Sindicales y cuatro representantes de las Organizaciones Empresariales firmantes de este Convenio Colectivo, que serán designados y, en su caso, sustituidos o revocados conforme a las normas que regulen internamente cada organización empresarial o sindical.

Toma de decisiones. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría de sus miembros de conformidad con los criterios siguientes:

La decisión del voto en la representación empresarial se adoptará por mayoría absoluta de sus representantes. Y,

La decisión del voto en la representación sindical se adoptará por mayoría absoluta de sus representantes.

Funciones. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las que en cada momento establezcan las disposiciones vigentes en lo relacionado con la formación profesional para el empleo para sus respectivos ámbitos funcional y territorial y que en la actualidad son las siguientes:

- Prospección y detección de necesidades formativas sectoriales.
- Propuesta de orientaciones y prioridades formativas para los programas formativos sectoriales, con especial énfasis en las que se dirijan a las PYME.
- Propuesta de mejoras de la gestión y de la calidad de la formación para el empleo en su ámbito sectorial.
- Elaboración de propuestas formativas relacionadas con los procesos de ajuste, reestructuración y desarrollo sectorial, en especial las relacionadas con necesidades de recualificación de trabajadores de subsectores en declive.
- Difusión de las iniciativas de formación y promoción de la formación profesional para el empleo, especialmente entre las PYME y micro-PYME.
- Mediación en los procesos de discrepancias y definición de mecanismos que favorezcan los acuerdos en materia de formación en el seno de las empresas.
- Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en su ámbito.
- Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y los Centros de Referencia Nacional correspondientes a su ámbito.
- Elaborar una memoria anual sobre la formación profesional para el empleo en su ámbito funcional y territorial.
- Conocer de la agrupación de empresas en su sector prevista en la legislación vigente. Atender y dar cumplimiento a las solicitudes y requerimientos que le puedan ser trasladados por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, entre otros: los plazos y condiciones establecidos en la correspondiente convocatoria.
- Cualesquiera otras que les sean atribuidas por la normativa actual y aquellas que se establezcan en el futuro.

Asimismo, a requerimiento del Servicio Público de Empleo competente o de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, podrá:

- a) Realizar estudios e investigaciones de carácter sectorial sobre la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- b) Participar en la definición y actualización de cualificaciones profesionales, certificados de profesionalidad y especialidades formativas.
- c) Intervenir en los procesos de acreditación de la experiencia laboral y en el diseño de actuaciones formativas que contribuyan a la culminación de los mismos.
- d) Participar en la extensión y consolidación de la formación profesional dual, a través del contrato para la formación y el aprendizaje, en el ámbito laboral.

Además de éstas, el Ente Paritario Sectorial en la gestión de otras modalidades de formación tendrá las siguientes funciones:

Establecer criterios que faciliten la vinculación de la formación profesional para el empleo en el sector de Industrias de Frío Industrial y Logística con el sistema de clasificación profesional y su conexión con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, a los efectos de determinar los niveles de formación profesional para el empleo del sector y sus correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones.

Participar activamente en los Centros de Referencia de Industrias de Frío y Logística, promoviendo actividades que redunden en beneficio del sector.

En su caso y para el ámbito de aplicación del Convenio, elaborar el Plan de referencia de Formación Profesional para el Empleo y establecer una contribución económica de todas las empresas y trabajadores sujetos al ámbito de aplicación del Convenio colectivo con el fin de complementar los recursos sectoriales para la formación para el empleo.

Conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, el Plan de referencia en la formación profesional para el empleo en el sector de Industrias de Frío Industrial y Logística contendrá:

La determinación de los objetivos del Plan referidos a la satisfacción de las necesidades del sector.

El establecimiento de las acciones formativas incluidas en el Plan de referencia y prioridades de las mismas.

La concreción de las entidades solicitantes.

Este Plan será el referente único para la planificación y ejecución de la formación profesional para el empleo en el sector de Industrias de Frío Industrial y Logística en la ejecución de los planes de formación en el ámbito que la ley les atribuya.

Disposición adicional primera. *Jubilación a los 64 años.*

A los efectos de la jubilación a los 64 años, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, todo ello a fin de 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 cualquiera de las modalidades de contratos vigentes.

Disposición adicional segunda.

1. Incrementos salariales.

A) Año 2015: Las tablas salariales se incrementarán en un 0,75 % sobre las del 2014.

B) Año 2016: Las tablas salariales se incrementarán en un 1,2 % sobre las del 2015.

C) Actualización salarial. Si al 31 de diciembre de 2016 la suma de los IPCs del 2015 y 2016 es superior al 1,95 %, la diferencia se sumará al salario del 2016 para servir de base de cálculo a fin de establecer los salarios del 2017.

D) Año 2017: El aumento salarial para el 2017 se establecerá por la comisión negociadora del convenio de conformidad con lo negociado en el acuerdo interconfederal sobre negociación colectiva por sus firmantes CEOE, CEPYME, CCOO y UGT para el 2017.

2. Los atrasos que se deriven de los incrementos salariales indicados anteriormente para 2015 serán hechos efectivos por las empresas dentro de los dos meses siguientes a su firma.

Disposición adicional tercera. *Incrementos salariales durante la vigencia del presente convenio.*

Las Tablas salariales son los que figuran con carácter definitivo en los Anexos correspondientes para 2015 y 2016.

Disposición transitoria primera.

Se acuerda mantener un Observatorio para la Salud con el fin de realizar estudios sobre enfermedades profesionales del sector y proponer las posibles soluciones en materia de salud.

Disposición transitoria segunda.

Sin perjuicio de la aplicación directa de la Ley de Igualdad en todas aquellas materias que no están reguladas en el Convenio (permiso de paternidad, licencias, excedencias, etc.), la Comisión Mixta estudiará a lo largo de la vigencia del mismo las normas de adaptación y desarrollo que, en su caso, sean necesarias para la aplicación de la Ley de Igualdad, incluyendo lo relativo a los Planes de Igualdad para las empresas de más de 250 trabajadores.

Disposición complementaria única. *Adhesión al A.S.E.C.*

Las partes se adhieren de modo expreso al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

ANEXO I

Tabla de salarios provisionales desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2015

(Incremento 0,75 % s/2014)

Categoría	Salario Base. Euros	Plus Convenio. Euros	Total Mes. Euros	Total Anual. Euros	Cuatrenio. Euros
Grupo A) Técnicos titulados:					
Con título superior	1.397,31	442,81	1.840,12	27.601,77	50,67
Con título no superior	1.170,04	397,70	1.567,74	23.516,11	42,70
No titulados:					
Técnico de fabricación	1.170,04	397,70	1.567,74	23.516,11	42,70
Jefe de reparto y venta	1.075,37	374,76	1.450,12	21.751,87	39,47
Encargado general	958,44	355,25	1.313,70	19.705,49	35,39
Jefe de máquinas	885,15	337,94	1.223,08	18.346,27	32,85
Encargado de depósito y sección.	846,47	332,38	1.178,86	17.682,83	31,55
Grupo B) Administrativos:					
Jefe de primera	1.043,23	369,58	1.412,81	21.192,11	38,37
Jefe de segunda	977,79	356,29	1.334,08	20.011,22	36,13
Oficial de primera	879,68	337,63	1.217,31	18.259,68	32,68
Oficial de segunda	813,58	324,31	1.137,89	17.068,36	30,41
Auxiliar	715,50	305,82	1.021,31	15.319,69	26,96
Grupo C) Subalternos:					
Vigilante de cámara	717,20	305,91	1.023,11	15.346,59	27,06
Vigilante	667,76	301,51	969,28	14.539,13	25,32
Portero	667,76	301,51	969,28	14.539,13	25,32
Ordenanza	667,76	301,51	969,28	14.539,13	25,32
Grupo D) Obreros:					
Oficios propios de la industria del frío:					
Maquinista	786,33	319,34	1.105,67	16.585,06	29,41
Ayudante de maquinista	691,66	300,97	992,63	14.889,44	26,14
Oficios auxiliares:					
Oficial de primera	802,82	321,99	1.124,80	16.872,05	30,01
Oficial de segunda	764,14	313,73	1.077,86	16.167,96	28,70
Oficial de tercera	724,61	305,32	1.029,94	15.449,06	27,28
Peonaje:					
Capataz encargado de operarios	718,84	304,75	1.023,59	15.353,85	27,10
Peón especializado	692,46	301,51	993,98	14.909,69	26,16
Peón	667,76	301,51	969,28	14.539,13	25,32
Peón manipulador u operario	667,76	301,51	969,28	14.539,13	25,32
Personal de limpieza:					
Las dos primeras horas a	3,38	1,60	4,98		
Las restantes a	2,61	1,10	3,71		

Artículo 42:

Dieta por comida: 11,97.

Dieta por cena: 11,97.

Dieta por alojamiento y desayuno: 23,92.

Dieta total diaria: 47,91.

Tabla de salarios provisionales desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2016

(Incremento 1,2 % s/2015)

Categoría	Salario Base Euros	Plus Convenio Euros	Total Mes Euros	Total Anual Euros	Cuatrenio Euros
Grupo A) Técnicos titulados:					
Con título superior	1.414,08	448,12	1.862,20	27.932,99	51,28
Con título no superior	1.184,08	402,47	1.586,55	23.798,30	43,21
No titulados:					
Técnico de fabricación	1.184,08	402,47	1.586,55	23.798,30	43,21
Jefe de reparto y venta	1.088,27	379,26	1.467,53	22.012,90	39,95
Encargado general	969,95	359,52	1.329,46	19.941,96	35,82
Jefe de máquinas	895,77	341,99	1.237,76	18.566,43	33,25
Encargado de depósito y sección.	856,63	336,37	1.193,00	17.895,03	31,93
Grupo B) Administrativos:					
Jefe de primera	1.055,74	374,02	1.429,76	21.446,41	38,83
Jefe de segunda	989,52	360,57	1.350,09	20.251,35	36,56
Oficial de primera	890,23	341,69	1.231,92	18.478,79	33,08
Oficial de segunda	823,34	328,21	1.151,55	17.273,18	30,77
Auxiliar	724,08	309,49	1.033,57	15.503,53	27,28
Grupo C) Subalternos:					
Vigilante de cámara	725,81	309,58	1.035,38	15.530,75	27,39
Vigilante	675,77	305,13	980,91	14.713,60	25,62
Portero	675,77	305,13	980,91	14.713,60	25,62
Ordenanza	675,77	305,13	980,91	14.713,60	25,62
Grupo D) Obreros:					
Oficios propios de la industria del frío:					
Maquinista	795,77	323,17	1.118,94	16.784,08	29,76
Ayudante de maquinista	699,96	304,58	1.004,54	15.068,11	26,46
Oficios auxiliares:					
Oficial de primera	812,45	325,85	1.138,30	17.074,51	30,37
Oficial de segunda	773,31	317,49	1.090,80	16.361,97	29,05
Oficial de tercera	733,31	308,99	1.042,30	15.634,44	27,61
Peonaje:					
Capataz encargado de operarios	727,47	308,41	1.035,87	15.538,09	27,43
Peón especializado	700,77	305,13	1.005,91	15.088,61	26,48
Peón	675,77	305,13	980,91	14.713,60	25,62
Peón manipulador u operario	675,77	305,13	980,91	14.713,60	25,62
Personal de limpieza:					
Las dos primeras horas a	3,42	1,60	5,02		
Las restantes a	2,64	1,10	3,74		

Artículo 42:

Dieta por comida: 12,11.

Dieta por cena: 12,11.

Dieta por alojamiento y desayuno: 24,21.

Dieta total diaria: 48,48.

ANEXO II

Tabla de convergencia

Grupo 1		
Nivel 1	Técnico Titulado Superior	1.826,42
Nivel 2	Jefe Técnico Fabricación	1.556,07
Nivel 3	Jefe de reparto y ventas	1.439,33
Grupo 2		
Nivel 1	Jefe 1ª Administración	1.402,29
Nivel 2	Jefe 2ª Administración	1.324,15
Nivel 2	Encargado General	1.303,92
Nivel 3	Jefe Máquinas	1.213,98
Nivel 4	Encargado Depósito	1.170,08
Grupo 3		
Nivel 1	Oficial 1ª administrativo	1.208,25
Nivel 2	Oficial 2ª Administrativo	1.129,42
Nivel 2	Maquinista	1.097,44
Nivel 2	Oficial 1ª/Conductor repartidor C	1.116,43
Nivel 3	Oficial 2ª/Conductor repartidor B	1.069,84
Nivel 4	Capataz Encargado operarios, Oficial 3ª	1.015,97
Grupo 4		
Nivel 1	Auxiliar Administrativo	1.013,71
Nivel 2	Ayudante de maquinista	985,24
Nivel 2	Peón especializado	986,58
Grupo 5		
Nivel 1	Peón manipulador u operario, Portero, Ordenanza, Vigilante, Peón	962,06
Nivel 2	Personal de limpieza (En proporción a las horas trabajadas)	SMI
Nivel 3	En formación	

ANEXO III

1. Principios Generales.—En la actualidad se encuentra vigente el R. Decreto 138/2011, de 4 de febrero, por el que se aprueban el Reglamento de Seguridad para Instalaciones Frigoríficas y sus instrucciones técnicas complementarias.

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

1. Los riesgos se evitarán y combatirán en su origen.
2. La seguridad en la empresa se organizará anteponiendo las medidas de protección colectivas a las individuales.
3. Organizar la seguridad es procurar el alistamiento y el apoyo de todo el personal en la prevención de riesgos profesionales y contemplarla desde aspectos diferentes: médico, técnico, psicológico, legal, económico, social, etc.
4. 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.

5. 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 por los Comités y/o Delegados de Prevención de Riesgos Laborales, tal y como se recoge en la legislación Vigente en esta materia.

2. Organización.

En todos los centros de trabajo dedicados a estas actividades, se procederá a la determinación del número de Delegados y/o Comités de Prevención, así como el ejercicio de sus funciones, con arreglo a lo establecido en la legislación vigente en esta materia.

3. Seguridad en los locales de trabajo.

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

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

3. Si estos escapes se producen en local de máquinas, se detendrá el funcionamiento de los compresores o generadores mediante controles o mandos a distancia.

4. En toda instalación frigorífica industrial se dispondrá de aparatos protectores respiratorios contra escapes de gases, eligiéndose el tipo de éstos, de acuerdo con la naturaleza de dichos gases.

5. En las instalaciones frigoríficas que utilicen amoníaco, anhídrido sulfuroso, cloruro de metilo u otros agentes nocivos a la vista, deberán emplearse máscaras respiratorias que protejan los ojos, o se completarán con gafas de ajuste hermético.

6. En las instalaciones a base de anhídrido carbónico, se emplearán aparatos respiratorios autónomos de aire u oxígeno, y quedan prohibidos los de tipo filtrante.

7. Los aparatos respiratorios, las gafas y los guantes protectores, se emplearán cuando sea ineludible penetrar en el local donde se hubieran producido grandes escapes de gas, o se 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 frigorígenos, protecciones para evitarlos e instrucciones a seguir en caso de escapes o fugas de gases. Todo ello se indicará, extractadamente en carteles colocados en los lugares de trabajo habituales.

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 tosa 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.