RESOLUCIÓN de 4 de octubre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias del Frío Industrial (código de convenio n.º 9902255), que fue suscrito con fecha 20 de junio de 2007, de una parte por la Asociación de Explotaciones Frigoríficas, Logística y Distribución en España (ALDEFE) en representación de las empresas del sector, y de otra por los Sindicatos FIA-UGT y FITEQA-CC.OO. en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 4 de octubre de 2007.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL FRÍO INDUSTRIAL

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado en representación de los trabajadores por las Federaciones Sindicales Federación de Industrias Afines de UGT (FIA-UGT), Federación de Industrias Textil-Piel y Afines de CC.OO. (FITEQA-CC.OO.) y FAT-CIG; y en representación empresarial por la «Asociación de Explotaciones Frigoríficas, Logística y Distribución de España», en anagrama ALDEFE.

Capítulo primero. Ámbito de aplicación y vigencia.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El Convenio Colectivo regula las relaciones laborales de todas las Empresas cuya actividad principal, y con respeto al principio de unidad de Empresa, es la producción de frío industrial y el personal que en ellas presta sus servicios.

Se considera que integran dicha industria las fábricas, talleres y explotaciones

dedicadas a la fabricación, depósito, venta y su ministro de hielo y las que se relacionan con la producción de frío en cámaras destinadas a manipulación, conservación y, en su caso, transporte de productos por procedimientos de frigorías.

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

La representación sindical y patronal expresan su voluntad de que este Convenio constituya referencia para establecer las relaciones laborales en toda la Industria del Frío Industrial. A tal fin propondrán a las empresas con convenio propio se remitan a este Convenio General en las materias aquí reguladas y estimularán además la adhesión de dichos convenios a éste.

Artículo 2. Ámbito personal.

Incluye a la totalidad del personal ocupado en los centros de trabajo de las Empresas reguladas en el ámbito funcional y situadas dentro del ámbito territorial, con las excepciones establecidas en los artículos 1 y 2 del Esta tuto 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 (2007, 2008 y 2009). El Convenio durará hasta el 31 de diciembre de 2009.

Artículo 5. Denuncia.

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

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

Artículo 6. Concurrencia de convenios.

El presente Convenio tiene fuerza normativa y obliga por todo tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de Empresas y trabajadores, dentro de los ámbitos señalados.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, las unidades de negociación (empresas, provincias, etc.) del sector que tengan Convenio propio, podrán adherirse al presente cuando exista conformidad de las representaciones social y económica.

Artículo 7. 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 segundo. Clasificación, definiciones, ascensos y períodos de prueba del personal.

Artículo 8. Clasificación.

El personal que preste sus servicios en cualquiera de las industrias a que este Convenio se refiere se hallará comprendido en razón a la función que desempeñe dentro de los grupos genéricos siguientes:

a) Técnicos.

b) Administrativos.

c) Subalternos.

d) Obreros.

Clasificación según la función:

Grupo A) Técnicos.–Comprenderá a su vez dos subgrupos con las siguientes categorías:

1.ª Técnicos titulados:

a) Con título superior.

b) Con título no superior.

2.ª Técnicos no titulados:

a) Jefe técnico de fabricación.

b) Jefe de reparto y ventas.

c) Encargado general.

d) Jefe de máquinas.

e) Encargado de sección.

f) Encargado de depósito.

g) Encargado de taller.

Grupo B) Administrativos.–Comprende las siguientes categorías:

a) Jefe de 1.ª

b) Jefe de 2.ª

c) Oficial de 1.ª

d) Oficial de 2.ª

e) Auxiliar.

f) Aspirante.

Grupo C) Subalternos.–Comprende las siguientes categorías:

a) Vigilante de cámaras.

b) Vigilante.

c) Portero.

d) Ordenanza.

e) Botones.

f) Personal de limpieza.

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

1.ª Oficios propios de la industria del frío:

a) Maquinista.

b) Ayudante de Máquinas.

c) Conductor-repartidor.

2.ª Oficios auxiliares:

a) Oficial de 1.ª

b) Oficial de 2.ª

c) Oficial de 3.ª

d) Aprendiz.

3.ª Peonaje:

a) Capataz.

b) Peón especializado: Gruero, Repartidor, Carretillero.

c) Peones o estibadores.

d) Peones manipuladores.

Artículo 9.

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no implican la obligación de tener provistas todas ellas, si la necesidad y el volumen de la industria no lo requiere.

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

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

Artículo 10. Definiciones.

A) Categorías profesionales del grupo técnico.

1. Técnico con título superior: Es aquel que, en posesión de un título superior expedido por el Estado, por medio de sus Universidades o Escuelas Especiales Oficiales o legalmente reconocidas, ha sido contratado por la Empresa en atención a dicho título profesional, realiza las funciones de su profesión y es retribuido de manera exclusiva o preferente mediante sueldo o tanto alzado y sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios en la profesión

respectiva.

2. Técnico con título no superior: Es el que, poseyendo un título profesional y oficial distinto del anterior, presta los servicios de su profesión desempeñando funciones propias de éste, siempre que perciba su retribución en la forma indicada para el Técnico con título superior.

3. Técnico sin título: Comprende al personal que, sin título profesional alguno como requisito, por su preparación y reconocida competencia y práctica en todas o alguna de las fases del proceso elaborativo de la industria reglamentada, ejerce funciones de carácter directivo o técnico especializado.

Se comprenden en este subgrupo las siguientes categorías:

a) Jefe técnico de fabricación.–Es aquel que, en posesión de los conocimientos técnicos necesarios y con la debida responsabilidad, se ocupa de la organización de todo el proceso productivo, distribución y disciplina del personal, vigilancia de gastos de entretenimiento y primeras materias, determinación de la herramienta y maquinaria precisos y redacción de los presupuestos para todas las fases del ciclo de producción, proponiendo las me joras 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 cono cimientos a la organización y distribución del trabajo en ellas, manteniendo la disciplina del personal a la vez que facilita los datos generales de producción y rendimiento.

d) Jefe de máquinas.–Es aquel que, con completos conocimientos de mecánica, está en las fábricas al frente de maquinistas y ayudantes, organizando sus turnos y asumiendo la responsabilidad del debido funcionamiento de su sección.

e) Encargado de sección.–Es el empleado que, dependiendo del encargado general o de técnicos superiores, tiene mando directo sobre el personal que trabaja en la sección de su cargo, responde de su disciplina y distribuye y organiza el trabajo en ella, vigilando la buena ejecución y cuidado de la conservación y mejor aprovechamiento de máquinas, material y productos, proporcionando los datos sobre producción y rendimiento de las secciones de su mando.

f) Encargado de depósito de hielo.–Es aquel que en la 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 dicta do 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 ele mentales administrativas, y en general a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquéllas.

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

C) Categorías del grupo profesional de subalternos:

Son los trabajadores que desempeñan las siguientes funciones:

1. Vigilante de cámara.–Es el subalterno encargado de anotar las entradas y salidas de mercancías en las cámaras frigoríficas, ordenar su aparcamiento para el debido aprovechamiento de locales, inspeccionar las operaciones de entrada y salida de bultos, dar cuenta a la sección de máquinas de cualquier anormalidad observada en relación con la adecuada temperatura y facilitar los partes de movimiento a la sección administrativa.

Dentro de esta categoría se comprende a los anotadores de descarga y pesadores.

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

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

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

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

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

D) Categorías del grupo profesional obrero.

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

Oficios propios de la Industria del Frío:

1. Maquinista.–Es el trabajador capaz de efectuar el desmontaje y montaje de todos los órganos 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 encarga do 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 funciona miento 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. Aprendiz.–Es el ligado con la Empresa por el contrato de formación en el trabajo regulado en la legislación, cuyo fin primordial es aprender los conocimientos precisos de un oficio de los llamados clásicos.

Artículo 11. Clasificación según permanencia en la empresa.

El personal que preste sus servicios en las industrias afectadas por el presente Convenio, sin que ello suponga limitación a otras formas de contratación existente en nuestro Derecho o que puedan existir, que se regirán por las disposiciones de carácter general, se clasificará según la permanencia y de acuerdo con su contrato de trabajo en fijo, de campaña, interino y eventual:

1. Personal fijo.–El personal fijo de plantilla es el que presta su trabajo en la Empresa de un modo permanente y continuo después de superado el período de prueba.

2. Personal de campaña.–Es el que se contrata para la prestación del trabajo durante los períodos normales y completos de las campañas de producción. Transcurridas tres campañas al servicio de la misma Empresa, tendrá derecho a continuar en la campaña siguiente.

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

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

4. Personal eventual.–Es el que se contrata para atenciones de duración limitada, extinguiéndose la relación laboral cuando cese la causa que motivó su admisión y su duración será de un máximo de 9 meses en un período de 12. El contrato necesariamente se formalizará por escrito y triplicado y finalizará por el mero transcurso del término del mismo.

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

propia que pueden cubrirse con contratos de obra o servicio determinado.

6. Las Empresas notificarán a los Comités de Empresa o Delega dos de Personal las contrataciones que se realicen por las mis mas, así como sus condiciones.

Artículo 12. Ingresos.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales y especiales sobre colocación, como se establece en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

Artículo 13. Provisión de vacantes, ascensos y períodos de prueba del personal.

Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones, preferencia para cubrir las vacantes de plazas de superior categoría que en aquellas puedan producirse, salvo las vacantes del personal técnico, de jefatura administrativa y de encargados que se cubrirán libremente por la dirección de la Empresa.

Los ascensos regirán, para todas las categorías y en igualdad de condiciones, con los siguientes criterios:

a) Por las reglas generales de existencia de vacantes, por razón de antigüedad, pruebas de aptitud y concurso de las categorías inferiores, conjuntamente considerados dichos conceptos.

b) Los Delegados de Personal o Comités de Empresa estudiarán, conjuntamente con la Empresa, sobre las reclamaciones a que hubiere lugar. De no mediar acuerdo, resolverá la Jurisdicción Laboral.

Los períodos de prueba del personal serán los siguientes:

1.º Personal no cualificado, dos semanas.

2.º Personal cualificado, un mes.

3.º Administrativos, tres meses.

4.º Técnicos, seis meses.

Artículo 14. Trabajo de distinta categoría.

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

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

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

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

Capítulo tercero. Organización del trabajo.

Artículo 15.

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 cuarto. Retribuciones.

Artículo 16. Aumento por años de servicio.

Como quiera que desde el 1 de enero de 2.002 el concepto de antigüedad desapareció y 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 el mismo aumento que tenga el salario base del convenio colectivo, incluida, en su caso, la cláusula de revisión, para el año 2007 el importe de la antigüedad personal será aumentado en un 2,8%.

Artículo 17. 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 º C ó 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 ºC, establecida para el almacenamiento de productos congelados, tenga oscilaciones producidas por manutención o apertura de puertas motivada por entrada o salida de mercancías y cuando además el trabajador estibe y cargue manualmente los productos congelados desde la cámara de congelación al vehículo.

3. 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.º y los 14.º 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 18. 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 19. 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 16 de este Convenio. Se abonarán, respectivamente, el día 15 de los meses de julio y diciembre.

Artículo 20. 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 16 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 21.

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 22. Trabajos a prima, tarea o destajo.

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

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

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

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

2. Trabajos a destajo.–La modalidad de trabajo a destajo, como variante de valorar por unidad de obra los sistemas más científicos de valoración por punto, será 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.

3. Trabajos a tarea.–Para el establecimiento de trabajo a tarea, se tendrán en cuenta los rendimientos normales de cada profesión y especialidad.

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

4. Tanto el trabajo a destajo como a tarea, caso de discrepancia en cuanto a la tarifa del destajo o al tiempo de tarea, se seguirá la norma del apartado 1 anterior.

5. Suspensión del sistema.–La Empresa podrá suspender la aplicación de cualquiera de los anteriores sistemas, total o parcialmente, cuando se den circunstancias de alteración del proceso productivo o incumplimiento de los métodos de trabajo establecidos. 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 23.

El pago del salario se hará en el lugar de trabajo por períodos mensuales, quincenales o semanales, según la costumbre observada en cada Empresa, en efectivo o por cualquiera de los medios habituales, talón, cheque, transferencia

bancaria. Cuando se opte por efectuar el pago mediante transferencia bancaria, el abono en cuenta corriente o libreta del trabajador se producirá en la fecha habitual de pago.

El trabajador podrá solicitar anticipos a cuenta del salario devengado.

Capítulo quinto. Jornada, horario, horas extraordinarias, vacaciones.

Artículo 24. 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 inicial anual de la jornada, un aumento o disminución de la jornada diaria de 2 horas sobre la distribución horaria básica, si bien, salvo por razones de urgencia la empresa deberá avisar al trabajador afectado con una antelación de, al menos, siete días a la modificación no sustancial de su jornada y horario y establecerlo con el Delegado de Personal o el Comité de Empresa.

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

Si de esta distribución resultase una cantidad superior a 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.

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 25. 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 26. Vacaciones.

Las vacaciones para todo el personal, sin distinción de categorías, serán de treinta días natura les 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 treinta días de vacaciones anuales podrán disfrutarse fraccionadamente.

Una de dichas fracciones, de quince 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.

Artículo 27. Licencias.

El trabajador tendrá derecho, previa solicitud a licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

a) Matrimonio del trabajador, quince días naturales.

b) En caso de nacimiento de hijo o fallecimiento de cónyuge e hijos; en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge e hijos y enferme dad grave o fallecimiento del padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge, de dos a cinco días naturales, según que el hecho que lo motivase se produzca en el lugar de la residencia del trabajador o en otro distinto.

c) Para dar cumplimiento a un deber de carácter público formal impuesto por las Leyes y disposiciones vigentes, el tiempo necesario debidamente justificado por el trabajador ante la Empresa.

d) Por motivo de traslado del domicilio habitual, dos días naturales.

e) En caso de matrimonio de hijos, 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 Departamento, 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 2009 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 1 de enero de 2010.

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 28. 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, se estará

a lo dispuesto en la legislación vigente, y expresamente en los artículos 46 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, así como en las disposiciones que lo modifiquen.

Artículo 29. Traslados, cambios o permutas.

Los traslados forzosos que impliquen cambio de residencia sólo podrán realizar se con el personal que lleve al servicio de la Empresa menos de cinco años de antigüedad.

En los supuestos de traslado forzoso, el trabajador percibirá el importe de los siguientes gastos:

Los de locomoción del interesado y familiares que con él convivan y de él dependan económicamente.

Los de transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización de dos meses de salario real que venga percibiendo en el momento del traslado.

Capítulo sexto. Seguridad Social, Seguridad e Higiene en el trabajo, vestuario.

Artículo 30. 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 2002. 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 31. 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 seguridad e higiene en el trabajo, tomando como principios y normas reguladoras los que se establecen en el anexo núm. 2 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 32. Vestuario.

Las Empresas proveerán al personal del siguiente vestuario de uso obligatorio durante la jornada laboral:

a) Dos monos o prendas similares para todo el personal, aparte de la ropa especial para efectuar los trabajos en cámaras o túneles con bajas temperaturas, así como botas de caña alta para los que trabajen en fábricas de hielo.

b) Un equipo completo de chaqueta y pantalón o buzo completo isotérmico para resistir temperaturas iguales o inferiores a los –18 grados centígrados, botas de media caña o zapatos especiales para el frío, ropa interior, un pasamontañas, un jersey de cuello alto y calcetines de lana y guantes impermeables a los producto res 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 séptimo. Régimen disciplinario.

Artículo 33.

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 34. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, transcendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 35. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad hasta cinco en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.

2. No comunicar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo

efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

4. Pequeños descuidos reiterados en la conservación del material.

5. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

6. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

8. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 36. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

2. Ausencias sin causa justificada por dos días durante un período de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo.

Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerado como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá

ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 37. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometida 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, apara tos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. La condena por delito o robo, hurto o malversación cometida fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar, para esta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La embriaguez habitual en la empresa.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reserva dos de la empresa o revelar a elementos extraños a los mismos 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 inmediata mente en conocimiento del Director de la Empresa y Delegado de Personal o Comité de Empresa.

Artículo 38. 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 39. 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 40. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los tres días; para las faltas graves, a los quince días y para las muy graves, a los treinta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión.

Capítulo octavo. Derechos sindicales.

Artículo 41. 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 noveno. Desplazamientos y dietas.

Artículo 42. 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 10,42 euros por comida, 10,42 euros por cena y 20,86 € diarios por alojamiento y desayuno, quedando comprendidas en dichas cantidades las percepciones complementarias por gastos menores. La dieta total diaria será de 41,76 euros.

Para los años 2008 y 2009, las cuantías establecidas en el presente artículo serán revalorizadas en el mismo porcentaje y condiciones en que lo hagan los salarios, incluyéndose, en su caso, la/s revisión/es del IPC, si así fuese el caso.

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 décimo. Comisión Mixta.

Artículo 43. 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 FIA-UGT y FITEQA-CCOO y cuatro por la representación empresarial ALDEFE.

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, 28003 de Madrid, bien el de cualquiera de la Federaciones de Industrias Químicas de las Centrales Sindica les FIA-UGT, Avda., de América, núm. 25, 28025 de Madrid, o FITEQA-CC.OO., Plaza de Cristino Martos, núm. 4, 28015 de 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, dejan do a salvo la libertad de las parte, para agotada su intervención, proceder en su consecuencia.

5. Estudiar las posibilidades de establecimiento para los trabajadores del Grupo de Oficios propios de la Industria del Frío de un régimen especial de jubilación y elevar la correspondiente propuesta a la Seguridad Social.

6. 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.

Capítulo undécimo. Formación Profesional.

Artículo 44. Formación Profesional.

Las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo del Frío Industrial, suscriben en todos sus términos el III Acuerdo Nacional de Formación Continua en los ámbitos funcional y territorial del presente convenio como mejor forma de organizar y gestionar las acciones formativas que se promuevan en el sector.

Las Organizaciones firmantes del presente convenio, consideran la formación continua de los trabajadores como un elemento de carácter estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan realizar, en el más breve plazo posible, la constitución de la Comisión Paritaria sectorial de Formación, cuya composición será determinada en el proceso de dicha constitución, por los mismos.

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

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

La Comisión Mixta tendrá las competencias, facultades y derechos que se reconocen en el Acuerdo Nacional de Formación Continua durante todo el tiempo de su vigencia, es decir, hasta el 31 de Diciembre del 2.003 o, en su caso, hasta la fecha que dure el nuevo y sucesivos acuerdos y los que reconocen en el R. Decreto 1046/2003, de 1 de Agosto, y disposiciones que lo desarrollen.

Disposición adicional primera.

Jubilación a los sesenta y cuatro años.–A los efectos de la jubilación a los 64 años, se estará a lo dispuesto por el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio («BOE» del 20) o disposición que la sustituya, todo ello a fin de facilitar la jubilación a los sesenta y cuatro años de edad y la simultánea contratación por parte de las Empresas de desempleados registrados en las Oficinas de Empleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se produzcan por cualquiera de las modalidades de contratos vigentes en la actualidad, exceptuando las contrataciones a tiempo parcial, con un período mínimo de duración en todo caso superior al año y tendiendo al máximo legal previsto.

Disposición adicional segunda.

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

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

1. Para el año 2007 regirán las tablas salariales y demás retribuciones que constan en el texto del convenio o en sus anexos.

Si al 31 de Diciembre del año 2007 el IPC real de este año superase al IPC previsto por el Gobierno al confeccionar los Presupuestos Generales del Estado para 2007, las tablas salariales, correspondientes a este año, serán regularizadas en lo que el IPC real supere al previsto (2%), abonándose las diferencias con efecto retroactivo a 1 de enero de 2007, y para ello se tomaran como base las tablas salariales a 31 de diciembre del año 2006.

2. Incremento para el año 2008.

a) A partir del 1 de enero del año 2008 se aplicará la Tabla Salarial que resulte de aplicar a la pactada para 2007 el IPC previsto por el Gobierno para elaborar los

Presupuestos Generales del Estado más 0,8 punto de mejora, tomándose como base los salarios vigentes en el convenio al 31 de diciembre de 2007.

b) Si al 31 de diciembre del año 2008 el IPC real de ese año superase al IPC previsto por el Gobierno al confeccionar los Presupuestos Generales del Estado para 2008, las tablas salariales, correspondientes a este año, serán regularizadas en lo que el IPC real supere al previsto, abonándose las diferencias con efecto retroactivo a 1 de enero de 2008, y para ello se tomaran como base las tablas salariales a 31 de diciembre del año 2007.

3. Incremento para el año 2009.

c) A partir del 1 de enero del año 2009 se aplicará la Tabla Salarial que resulte de aplicar a la pactada para 2008 el IPC previsto por el Gobierno para elaborar los Presupuestos Generales del Estado más 0,8 punto de mejora, tomándose como base los salarios vigentes en el convenio al 31 de diciembre de 2008.

d) Si al 31 de diciembre del año 2009 el IPC real de ese año superase al IPC previsto por el Gobierno al confeccionar los Presupuestos Generales del Estado para 2009, las tablas salariales, correspondientes a este año, serán regularizadas en lo que el IPC real supere al previsto, abonándose las diferencias con efecto retroactivo a 1 de enero de 2009, y para ello se tomaran como base las tablas salariales a 31 de diciembre del año 2008.

Disposición transitoria primera.

Transitoriamente, y hasta tanto se le asigna un nivel retributivo específico, el conductor repartidor que realice las funciones definidas en el artículo 10.D).3) percibirá un complemento como mínimo de 1,61 euros por día efectivamente trabajado en dichas condiciones, independientemente de la percepción del complemento establecido en el artículo 17 si a él tuviere derecho.

Para los años 2008 y 2009, las cuantías establecidas en el presente artículo serán revalorizadas en el mismo porcentaje y condiciones en que lo hagan los salarios, incluyéndose, en su caso, la/s revisión/es del IPC, si así fuese el caso.

Disposición transitoria segunda.

Con objeto de fomentar la contratación a trabajadores desempleados las partes negociadoras recomiendan a las Empresas y trabajadores afectados el uso del contrato de relevo, debiendo las Empresas si el derecho es ejercido por el trabajador afectado, cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo aplicando las disposiciones legales y reglamentarias que en cada momento estén vigentes.

Disposición transitoria tercera.

La Comisión Mixta se reunirá a lo largo de la vigencia del convenio para estudiar una propuesta sobre la clasificación profesional a fin de sustituir las categorías por grupos profesionales y, en su caso, adaptarlos a las nuevas cualificaciones profesionales.

Asimismo las partes se comprometen a estudiar los supuestos de hecho en los que el plazo de preaviso de siete días regulado en el párrafo 2 del número 2 del artículo 24 del convenio, se podrá reducir a un día, al igual que el plazo de siete días previsto en la letra f) del artículo 27, sobre licencias para asuntos propios.

Ambas partes intercambiarán sus propuestas de Clasificación Profesional antes del 31 de diciembre de 2007.

En el caso de que la Comisión Mixta alcanzara un acuerdo sobre esta materia, las partes negociadoras del convenio promoverán un nuevo proceso negociador ceñido a esta cuestión, con objeto de incorporar al texto del convenio la propuesta de la Comisión Mixta sobre sustitución de categorías por grupos profesionales.

Disposición transitoria cuarta.

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 quinta.

La Comisión Mixta estudiará el informe que sobre salud laboral se está realizando con financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales y propondrá lo que estime pertinente.

Disposición transitoria sexta.

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 ASEC.

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

ANEXO I

Tabla de salarios provisional desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2007

Categoría	Salario Base – Euros	Plus Convenio – Euros	Total mes – Euros	Total anual – Euros	Cuatrienio – Euros
Grupo A) Técnicos titulados					
Con título superior	1.217,80	385,91	1.603,71	24.055,65	44,15
Con título no superior	1.019,71	346,62	1.366,33	20.494,95	37,23
No titulados:					
Técnico de fabricación	1.019,71	346,62	1.366,33	20.494,95	37,23
Jefe de reparto y venta	937,22	326,62	1.263,84	18.957,60	34,42
Encargado general	835,31	309,62	1.144,93	17.173,95	30,84
Jefe de máquinas	771,44	294,52	1.065,96	15.989,40	28,65
Encargado de depósito y sección	737,72	289,68	1.027,40	15.411,00	27,49
Grupo B) Administrativos					
Jefe de primera	909,19	322,10	1.231,29	18.469,35	33,43
Jefe de segunda	852,17	310,52	1.162,69	17.440,35	31,49
Oficial de primera	766,65	294,25	1.060,90	15.913,50	28,49
Oficial de segunda	709,03	282,65	991,68	14.875,20	26,49
Auxiliar	623,57	266,54	890,11	13.351,65	23,50
Grupo C) Subalternos					
Vigilante de cámara	625,05	266,60	891,65	13.374,75	23,59
Vigilante	581,98	262,78	844,76	12.671,40	22,07
Portero	581,98	262,78	844,76	12.671,40	22,07
Ordenanza	581,98	262,78	844,76	12.671,40	22,07
Grupo D) Obreros					
Oficios propios de la industria del frío:					
Maquinista	685,32	278,30	963,62	14.454,30	25,65
Ayudante de maquinista	602,80	262,31	865,11	12.976,65	22,79
Oficios auxiliares:					
Oficial de primera	699,69	280,61	980,30	14.704,50	26,16
Oficial de segunda	665,96	273,41	939,37	14.090,55	25,00
Oficial de tercera	631,52	266,11	897,63	13.464,45	23,78
Peonaje:					
Capataz encargado de operarios	626,48	265,59	892,07	13.381,05	23,62
Peón especializado	603,51	262,78	866,29	12.994,35	22,81
Peón	581,98	262,78	844,76	12.671,40	22,07
Peón manipulador u operario	581,98	262,78	844,76	12.671,40	22,07

Categoría	Salario Base – Euros	Plus Convenio – Euros	Total mes – Euros	Total anual – Euros	Cuatrienio – Euros
Personal de limpieza:					
Las dos primeras horas a	2,95	1,37	4,32	64,80	
Las restantes a	2,26	0,94	3,20	48,00	
Aprendiz	526,71	201,70	728,41	10.926,15	
Botones	526,71	201,70	728,41	10.926,15	
Aspirante administrativo	526,71	201,70	728,41	10.926,15	

Anexo II

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

La vigilancia e inspección en el cumplimiento del Reglamento de Seguridad de Plantas e Instalaciones Frigoríficas y disposiciones complementarias corresponde al Ministerio de Ciencia y Nuevas Tecnologías, o aquel otro cuyas competencias afecten a la aplicación del mencionado reglamento.

Cuando el estado, situación o características de alguna de las industrias a las que afecta este Convenio implique un riesgo para las personas o bienes se aplicará el Reglamento de Seguridad para Plantas e Instalaciones Frigoríficas, aprobado por Real Decreto 3099/1977, publicado en el «BOE» 291, de 6 de diciembre de 1977, y disposiciones complementarias.

Con independencia de la aplicación de la legislación positiva a la que anteriormente se ha hecho mención, con la asistencia de los Servicios Sociales de Seguridad e Higiene 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 estos principios generales, ambas partes consideran necesaria la existencia en cada empresa de un ser vicio 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 loca les con temperaturas bajas, cámaras y depósitos frigoríficos, se le proveerá de prendas de abrigo adecuadas, cubrecabezas y calza do 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 indica rá, 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 trata miento que se les efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

6. Reconocimiento médico anual.

7. Otras medidas:

a) Prohibición de fumar en el interior de cámaras.

b) Uso obligatorio de la ropa adecuada para entrar en cámaras.

c) Ronda tras el trabajo y recuento de personal.

d) Luces de emergencia, etc.

Disposiciones complementarias.

Orden de 24 de enero de 1978, por la que se aprueban las instrucciones complementarias denominadas instrucciones MI-IF con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento de Seguridad para Plantas e Instalaciones Frigoríficas («BOE» 03-02-1978).

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

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

Orden de 30 de septiembre de 1980 por la que se modifica el punto 3 de la instrucción técnica complementaria MI-IF-013 y el punto 2 de la instrucción técnica complementaria MI-IF-014 del Reglamento de Seguridad para Plantas e Instalaciones Frigoríficas («BOE» 18 de octubre de 1980).

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