

# MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

15203

*ORDEN de 1 de marzo de 1982 por la que se aprueba la agrupación de cátedras del Plan de Estudios de las Escuelas Técnicas Superiores de Arquitectura, dependientes de la Universidad Politécnica de Barcelona.*

Ilmo. Sr.: Vista la propuesta formulada por el Rectorado de la Universidad Politécnica de Barcelona, solicitando la aprobación de la agrupación de cátedras del Plan de Estudios aprobado por Orden ministerial de 21 de mayo de 1979 («Boletín Oficial del Estado» de 16 de julio) y modificado por Orden ministerial de 6 de julio de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 14 de octubre), de las Escuelas Técnicas Superiores de Arquitectura de Barcelona, dependientes de la citada Universidad; teniendo en cuenta el informe favorable emitido por la Comisión Permanente de la Junta Nacional de Universidades,

Este Ministerio ha dispuesto la aprobación de la agrupación de cátedras del Plan de Estudios aprobado por Orden ministerial de 21 de mayo de 1979 y modificado por Orden ministerial de 6 de julio de 1981, de las Escuelas Técnicas Superiores de Arquitectura, dependientes de la Universidad Politécnica de Barcelona, que quedará estructurado conforme figura en el anexo de la presente Orden.

Lo digo a V. I. a los efectos consiguientes.  
Dios guarde a V. I.

Madrid, 1 de marzo de 1982.—El Director general de Ordenación Universitaria y Profesorado, P. D. (Orden ministerial de 16 de marzo de 1981, «Boletín Oficial del Estado» de 13 de mayo), José Manuel Pérez-Prendes y Muñoz de Arracó.

Ilmo. Sr. Director general de Ordenación Universitaria y Profesorado.

## ANEXO QUE SE CITA

**Distribución en grupos de cátedras de las materias del plan de estudios, aprobado por Orden ministerial de 21 de mayo de 1979 y modificado por Orden ministerial de 6 de julio de 1981, de las Escuelas Técnicas Superiores de Arquitectura de Barcelona**

Grupo I.	Matemáticas.	Matemáticas I. Estadística matemática.
Grupo II.	Ampliación de Matemáticas.	Matemáticas II. Cálculo numérico.
Grupo III.	Física.	Física I. Física II.
Grupo IV.	Análisis de formas arquitectónicas.	Dibujo II. Dibujo III.
Grupo V.	Geometría descriptiva.	Geometría descriptiva I. Geometría descriptiva II.
Grupo VI.	Materiales de Construcción.	Construcción I.
Grupo VII.	Historia del Arte.	Historia del Arte y de la Arquitectura I. Complementos de Historia del Arte y de la Arquitectura II.
Grupo VIII.	Elementos de Composición.	Proyectos I.
Grupo IX.	Dibujo técnico.	Dibujo I.
Grupo X.	Estructura I.	Estructuras I.
Grupo XI.	Estructura II.	Estructuras II. Análisis de tipos estructurales.
Grupo XII.	Estética y Composición.	Estética y Composición I. Estética II.
Grupo XIII.	Composición II.	Composición II. Composición III.
Grupo XIV.	Construcción I.	Construcción II.
Grupo XV.	Urbanística.	Urbanística II. Urbanística IV.
Grupo XVI.	Electrotecnia.	Acondicionamiento y Servicios I. Ampliación de Acondicionamiento y Servicios III.
Grupo XVII.	Proyectos I.	Proyectos III.
Grupo XVIII.	Estructuras III.	Estructuras III. Estructura y Proyecto arquitectónico.
Grupo XIX.	Proyectos II.	Proyectos IV. Complementos de Proyectos IV.
Grupo XX.	Construcción II.	Construcción III.
Grupo XXI.	Deontología, Legislación y Valoraciones.	Arquitectura legal I. Arquitectura legal II.

Grupo XXII.	Economía y Organización.	Economía. Economía urbana. Organización de Obras.
Grupo XXIII.	Instalaciones.	Acondicionamiento y Servicios III. Acondicionamiento y Servicios urbanos. Instalaciones mecánicas.
Grupo XXIV.	Historia de la Arquitectura y del Urbanismo.	Historia del Arte y de la Arquitectura II. Restauración de Monumentos.
Grupo XXV.	Construcción III.	Construcción IV. Ampliación de Construcción IV. Análisis constructivo de los Edificios. Patología de la Construcción —Control de Obras.
Grupo XXVI.	Planeamiento urbanístico.	Urbanística III. Complementos de Urbanística III. Taller de Urbanística.
Grupo XXVII.	Proyectos III.	Proyectos V.
Grupo XXVIII.	Mecánica del Suelo y Cimentaciones especiales.	Mecánica del Suelo I. Mecánica del Suelo II.
Grupo XXIX.	Introducción al Proyecto.	Proyectos II.
Grupo XXX.	Introducción al Urbanismo.	Urbanística I. Arquitectura del Paisaje.
Grupo XXXI.	Introducción a la Arquitectura.	Introducción a la Arquitectura.
Grupo XXXII.	Introducción a la Construcción.	Introducción a la Construcción.
Grupo XXXIII.	Acondicionamiento.	Acondicionamiento y Servicios II. Instalaciones eléctricas.

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

15204

*RESOLUCION de 21 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las empresas del vFrio Industrial.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas de Frio Industrial, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 30 de marzo de 1982, suscrito por las representaciones de las Empresas y de sus trabajadores el día 24 de marzo de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 21 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.  
Empresas de Frio Industrial.

## CONVENIO UNITARIO PARA LA INDUSTRIA DEL FRIO INDUSTRIAL

### CAPITULO PRIMERO

#### Ambito de aplicación y vigencia

Artículo 1.º El presente Convenio tiene ámbito estatal y afectará a todas las Empresas que se rigen por la Reglamentación de Frio Industrial.

Art. 2.º *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.

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

Art. 4.º *Vigencia y duración*.—El Convenio Colectivo entrará en vigor a los ocho días siguientes de su firma. No obstante, a efectos salariales se retrotraerá al 1 de enero de 1982.

El Convenio durará hasta el 31 de diciembre de 1983, salvo en las siguientes materias: Condiciones económicas, la cláusula de separación de Empresas en pérdida y el compromiso de negociar las cuestiones subsistentes de la Reglamentación de Trabajo, así como todas aquellas materias que, afectando a la negociación colectiva, sean objeto de acuerdos interconfederales.

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

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

Art. 6.º *Concurrencia de Convenios*.—El presente Convenio tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de Empresas y trabajadores, dentro de los ámbitos señalados.

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

Art. 7.º *Compensación y absorción de mejoras*.—Las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio serán consideradas como un todo orgánico e indivisible, y en esta forma global podrán compensarse con las que anteriormente pudieran existir sobre los mínimos reglamentarios, cualquiera que fuese su origen, la denominación o forma en que estuvieran contenidas.

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

## CAPITULO II

### Clasificación, definiciones, ascensos y períodos de prueba del personal

Art. 9.º *Clasificación*.—El personal que preste sus servicios en cualquiera de las industrias a que esta Reglamentación se refiere se hallará comprendido en razón a la función que desempeñe dentro de los grupos genéricos siguientes:

- a) Técnicos.
- b) Administrativos.
- c) Subalternos.
- d) Obreros.

Clasificación según la función:

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

- 1.º Técnicos titulados:
  - a) Con título superior.
  - b) Con título no superior.
- 2.º Técnicos no titulados:
  - a) Jefe técnico de fabricación.
  - b) Jefe de reparto y ventas.
  - c) Encargado general.
  - d) Jefe de máquinas.
  - e) Encargado de sección.
  - f) Encargado de depósito.
  - g) Encargado de taller.

Grupo B) Administrativos. Comprende las siguientes categorías:

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

Grupo C) Subalternos. Comprende las siguientes categorías:

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

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

- 1.º Oficios propios de la industria del frío:
  - a) Maquinistas.
  - b) Ayudantes de máquinas.
- 2.º Oficios auxiliares:
  - a) Oficial de primera.
  - b) Oficial de segunda.
  - c) Oficial de tercera.
  - d) Aprendiz.

3.º Peonaje:

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

Art. 10. Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no implican la obligación de tener previstas todas ellas si la necesidad y el volumen de la industria no lo requiere.

Art. 11. Hasta tanto no se redacten las nuevas definiciones de las categorías, para la aplicación de este Convenio, en las categorías que a continuación se indican, regirán las siguientes edades:

Grupo B) Administrativos:

- d) Auxiliares de segunda, mayores de dieciocho años.
- e) Auxiliares, mayores de dieciséis años.

Grupo C) Subalternos:

- d) Ordenanzas, mayores de dieciocho años.
- e) Botones, mayores de dieciséis años hasta dieciocho.

Art. 12. *Clasificación según permanencia en la Empresa*.—El personal que preste sus servicios en las industrias afectadas por el presente Convenio, sin que ello suponga limitación a otras formas de contratación existentes en nuestro Derecho o que puedan existir, que se regirán por las disposiciones de carácter general, se clasificará según la permanencia y de acuerdo con sus contratos 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 diez días y abono de una semana en concepto de indemnización.

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

4. Personal eventual.—Es aquel 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 seis meses. El contrato necesariamente se formalizará por escrito y triplicado y finalizará por el mero transcurso del término del mismo.

5. Las Empresas procurarán que los contratos de duración determinada alcancen, al menos, ciento ochenta y un días.

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

Art. 13. *Ingresos*.—El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales y especiales sobre colocación, como se establece en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

Art. 14. *Provisión de vacantes, ascensos y períodos de prueba del personal*.—Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones, preferencia para cubrir las vacantes de plazas de superior categoría que en aquéllas puedan producirse.

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 las Empresas, sobre las reclamaciones a que hubiere lugar. De no mediar acuerdo, resolverá la autoridad laboral.

Los períodos de prueba del personal serán los siguientes:

- 1.º Personal no cualificado, dos semanas.
- 2.º Personal cualificado, un mes.

3. Administrativos, tres meses.
- 4.º Técnicos, seis meses.

## CAPITULO III

## Organización del trabajo

Art. 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 éste delegue, de conformidad con lo establecido en el artículo 10 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

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

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

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

## CAPITULO IV

## Retribuciones

Art. 16. *Aumento por años de servicios.*—A partir de la vigencia de este Convenio, los trabajadores de esta actividad disfrutarán de cuatrienios del 6 por 100 sobre los salarios base en este Convenio con el límite del 60 por ciento.

Para el personal de campaña, por cada cuatro prestadas se le abonará por este concepto un 6 por 100 sobre el salario base de este Convenio.

Art. 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 100 del salario base de este Convenio por día de trabajo en dichas condiciones.

La determinación de dichas circunstancias de penosidad en fábricas de hielo se realizará mediante resolución de la autoridad laboral, con los informes de la Inspección de Trabajo, del Gabinete de Seguridad e Higiene y con audiencia de las partes interesadas.

2. Plus de trabajo penoso en cámaras frigoríficas de congelación. El personal que por habitual función, continua o discontinua, trabaje en túneles o cámaras de congelación, soportando temperaturas de la banda de congelación de  $-18^{\circ}\text{C}$  o inferiores, percibirá un complemento del 20 por 100 del salario base de este Convenio por el tiempo trabajado en dichas condiciones.

Se entenderá devengado el plus penoso en congelación aun cuando la temperatura de la banda de  $-18^{\circ}\text{C}$ , establecida para el almacenamiento de productos congelados, tenga oscilaciones producidas por manutención o apertura de puertas motivada por entrada o salida de mercancías y cuando además el trabajador estibe y cargue manualmente los productos desde la cámara de congelación al vehículo.

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

4. La determinación de otras circunstancias de penosidad en cámaras frigoríficas se realizará mediante resolución de la autoridad laboral con los informes de la Inspección de Trabajo, del Gabinete de Seguridad e Higiene y con audiencia de las partes interesadas.

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

Art. 18. *Plus de nocturnidad.*—Cuando el trabajo se efectúe entre las veintidós y las seis horas, la remuneración será incrementada con un plus del 25 por 100 del salario base de este Convenio.

Art. 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 con la antigüedad. Se abonará el día 15 de los meses de julio y diciembre.

Art. 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 de más antigüedad, abonable durante el primer cuatrimestre del año siguiente a su devengo.

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

Art. 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.

## CAPITULO V

## Jornada, horario, horas extraordinarias y vacaciones

Art. 22. *Jornada de trabajo.*—La jornada efectiva de trabajo será de mil ochocientas ochenta horas anuales y serán distribuidas de lunes a sábado, ambos inclusive, salvo que la organización del trabajo o las exigencias del mercado permitan su realización de lunes a viernes. La jornada semanal tipo será de cuarenta y dos horas o aquella que se acuerde en los trabajos a turno.

Si de esta distribución, en cómputo anual, resultare una cantidad superior a mil ochocientas ochenta horas, el exceso será compensado al trabajador con días libres.

Por lo que al descanso semanal se refiere, se estará a lo dispuesto en la Reglamentación Nacional de Frio Industrial, sección cuarta, artículos 54 al 56, ambos inclusive, estableciéndose turnos de rotación para atender a las funciones que puedan ser necesarias en domingos o festivos.

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

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

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

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

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

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

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

c) En cámaras que hayan de estar a dieciocho grados bajo cero o inferiores con una oscilación de más o menos 3, 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.

Art. 23. *Horas extraordinarias.*—Ante la grave situación de paro existente, y con objeto de facilitar el empleo, quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales.

Se exceptúan de la norma anterior:

a) Las horas extraordinarias exigidas por la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como los casos de riesgo de pérdida de materias primas y terminación de tareas de carga y descarga de productos perecederos, en este caso, igualmente por causa extraordinaria no habitual, con un tope máximo de una hora diaria, serán de obligada realización.

b) Las horas extraordinarias que tengan su causa en pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza perecedera de las materias que se tratan, así como el suministro de hielo a los barcos pesqueros, se mantendrán siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en las disposiciones generales.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la Empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

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

En aclaración del concepto de hora estructural que contiene el ANE, serán consideradas como tales: Las exigidas para la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios, las nece-

sarias a realizar ante un riesgo de pérdida de materias primas y las necesarias para atender a periodos punta de producción.

Art. 24. *Vacaciones.*—Las vacaciones para todo el personal, sin distinción de categorías, serán de treinta días naturales retribuidos y abonados sobre el salario total de la tabla del Convenio más antigüedad.

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

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

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico.

Art. 25. *Licencias.*—El trabajador tendrá derecho, previa solicitud, a licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador, quince días naturales.
- b) En caso de nacimiento de hijo o fallecimiento de cónyuge e hijos; en caso de enfermedad grave del cónyuge e hijos y enfermedad grave o fallecimiento del padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge, de dos a cinco días naturales, según que el hecho que lo motivase se produzca en el lugar de residencia del trabajador o en otro distinto.
- c) Para dar cumplimiento a un deber de carácter público formal impuesto por las Leyes y disposiciones vigentes; el tiempo necesario, debidamente justificado por el trabajador ante la Empresa.
- d) Por motivo de traslado del domicilio habitual, dos días naturales.
- e) En caso de matrimonio de hijos o hermanos, de uno u otro cónyuge, un día.

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

*Licencias sin sueldo.*—Podrán solicitar licencia sin sueldo con una duración máxima de hasta tres meses los trabajadores fijos que, habiendo superado el periodo 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.

Art. 26. *Excedencias.*—Los trabajadores con dos años de servicio ininterrumpido podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

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

El trabajador que no solicite el 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 periodo 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 si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría o no 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.

Art. 27. *Traslados, cambios o permutas.*—Los traslados forzosos que impliquen cambio de residencia sólo podrán realizarse con el personal que lleve al servicio de la Empresa menos de cinco años de antigüedad.

En los supuestos de traslado forzoso, el trabajador trasladado 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 del salario real que venga percibiendo en el momento del traslado.

## CAPITULO VI

### Seguridad Social, seguridad e higiene en el trabajo, vestuario

Art. 28. *Suplemento a la Seguridad Social.*—Las Empresas abonarán, en los casos de accidente de trabajo, la cantidad complementaria sobre la indemnización de la Compañía aseguradora que sea precisa para que el trabajador accidentado perciba el salario total de su categoría profesional fijado en la tabla de salarios anexa, incrementado con los aumentos de antigüedad. Si por la Compañía aseguradora se le acreditara al accidentado cantidad igual o superior a la anteriormente reseñada, la Empresa quedará relevada del pago de este complemento.

Art. 29. *Seguridad e higiene.*—En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden ministerial de 9 de marzo de 1971 y demás disposiciones concordantes, así como las bases que se establecen en el anexo número dos del presente convenio.

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

Art. 30. *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.
- b) Un equipo completo de chaqueta y pantalón o buzo completo isotérmico para resistir temperaturas iguales o inferiores a los  $-18^{\circ}\text{C}$ , botas de media caña o zapatos especiales para el frío, ropa interior, calcetines de lana y guantes impermeables a los productores que presten servicios en cámaras o túneles de congelación.

La duración de estas prendas será de un año como mínimo, excepto para la ropa interior, que será de seis meses, y para los guantes y calcetines que será de tres meses.

## CAPITULO VII

### Régimen disciplinario

Art. 31. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las Empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Art. 32. *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.

Art. 33. *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 prube la imposibilidad de haberlo efectuado.
  3. El abandono del servicio sin causa fundada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se origina 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 debidas.
  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.
- Art. 34. *Faltas graves.*—Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de cinco faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada por dos días durante un periodo de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.
8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Art. 35. *Faltas muy graves.*—Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo 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 a 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 cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar, para esta desconfianza respecto a su autor y en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La embriaguez habitual en la Empresa.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

7. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, así como a los compañeros y subordinados.

8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

9. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

11. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

13. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento del Director de la Empresa y Delegado de Personal o Comité de Empresa.

Art. 36. *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 el propio afectado, de toda sanción que imponga.

Art. 37. *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 periodo no superior a dos años para el ascenso y despido.

Art. 38. *Prescripción.*—La facultad de la Empresa para sancionar caducará para las faltas leves a los tres días; para las faltas graves, a los quince días, y para las muy graves, a los treinta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión.

## CAPITULO VIII

### Derechos sindicales

Art. 39. *De los Sindicatos y de los Comités de Empresa.*

1.º De los Sindicatos:

a) En general.—La representación económica admite la conveniencia de que todas las Empresas afiliadas a su Organización consideren a los Sindicatos debidamente implantados en los sectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas en el presente acuerdo a los Comités de Empresa.

Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En los Centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del Centro.

b) Delegado sindical.—En aquellos Centros de trabajo con plantilla que exceda de los 250 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del Sindicato central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa deberá acreditarlo ante la misma de forma fehaciente, reconociendo éste, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado sindical deberá de ser trabajador en activo de las respectivas Empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato al que represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

#### Funciones de los Delegados sindicales:

1.ª Representar y defender los intereses del Sindicato al que representan y servir de instrumento de comunicación entre su Central sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2.ª Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités paritarios de interpretación con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3.ª Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por el presente Convenio Colectivo a los miembros del Comité de Empresa.

4.ª Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del Sindicato.

5.ª Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados del Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del Centro de trabajo en general o sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión del sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6.ª Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7.ª Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente un Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8.ª En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9.ª En aquellos Centros en los que ello sea materialmente factible, y en todo caso los que posean una plantilla superior a los 1.000 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado o representante del Sindicato ejerza las funciones o tareas que como tal le correspondan.

10. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las tareas sindicales que les son propias.

11. Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten las representación del 15 por 100 de los afiliados, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

12. Excedencias.—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo y nacional, en cualquiera de sus modalidades, permaneciendo en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las Empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante

que de su grupo profesional se produzcan en plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

## 2.º De los Comités de Empresa.

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

### A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Semestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de Resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación de la Empresa.

### d) En función de la materia que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa cuando ellos suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos despidos.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingreso y cases y los ascensos.

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

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente en los apartados a) y c) del grupo A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias las que la Dirección señale.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la norma vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de un política racional de empleo. A tal efecto serán puestos en su conocimiento los TC-1 y TC-2.

## 2. Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la situación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquiera otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenece, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

En las Empresas los Comités o Delegados de Personal podrán acumular total o parcialmente el crédito de horas reconocido en el párrafo anterior en uno o varios miembros del órgano colegiado, cumpliendo los siguientes requisitos:

1. La cesión del derecho individual a la reserva de horas será, en todo caso, voluntaria.

2. Se comunicará a la Dirección de la Empresa en un plazo de quince días las puestas en práctica de dicha acumulación o cualquier otro cambio.

3. La duración de la acumulaciones no podrá ser inferior a tres meses.

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

Si se rebasan el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

## CAPITULO IX

### Desplazamientos y dietas

Art. 40. *Desplazamientos y dietas.*—Los trabajadores que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su Centro de trabajo percibirán una dieta mínima de 1.300 pesetas por cada día.

Dicha dieta se devengará íntegramente el día de salida y se reducirá el 50 por 100 cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiere de efectuar las dos comidas principales fuera de su residencia habitual.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dieta.

Correrán los gastos de desplazamiento a cargo de la Empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo los trabajadores justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados. Cuando los medios de locomoción costeados por la Empresa y la distribución del horario permitan al trabajador hacer las comidas en su domicilio no tendrá derecho al percibo de dieta.

## CAPITULO X

### Comisión Mixta

Art. 41. *Comisión Mixta.*—Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

La Comisión Mixta estará compuesta por cinco miembros distribuidos de la siguiente manera: Tres de UGT, uno de CC. OO. y uno de USO.

La representación de las Empresas consistirá en cinco miembros de ANEFE.

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

La presidencia será alternativa, iniciándose por sorteo, y el domicilio de esta Comisión Mixta será el de UGT, avenida de los Toreros, números 3 y 5 de Madrid. Sin perjuicio de que las partes acuerden otro domicilio para cada una de sus reuniones.

Estructura.—La Comisión Mixta que se acuerda tendrá carácter central y único para todo el país. Esta Comisión podrá recabar de la parte afectada la ayuda y participación que pudieran ser necesarias.

Funciones.—Son funciones específicas:

1. Interpretación del Convenio.

2. Conciliación a problemas presentados por las partes en los supuestos previstos en el presente Convenio.

3. Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

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

4. Estudiar las posibilidades de establecimiento para los trabajadores del grupo de oficios propios de la industria del frío de un régimen especial de jubilación y elevar la correspondiente propuesta a la Seguridad Social.

Procedimiento.—Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorga-

rán tal calificación los representantes de la parte social o económica.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas.

Procederán a congregar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Cláusula de revisión salarial.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,00 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1982); teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

Segunda. *Normas supletorias.*—En todas las materias no reguladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Reglamentación de Trabajo del Frio Industrial, aprobada por Orden de 20 de septiembre de 1947, y demás disposiciones de general aplicación.

A lo largo del primer año de la vigencia del presente Convenio la Comisión Paritaria realizará un análisis de la Reglamentación de Trabajo del Frio Industrial para incluir en el Convenio las materias sobre las que se alcance acuerdo. Una vez logrado el acuerdo sobre la totalidad, la Comisión Paritaria queda facultada para dirigirse al Ministerio de Trabajo en demanda de la derogación de dicha Ordenanza.

Tercera. *Separación de empresas en pérdida.*—Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el apartado II.1 no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1980 y 1981. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1982.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las Empresas, de sus balances y en sus cuentas de Resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de Auditores o Censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las Empresas.

Las Empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de Resultados y, en su caso, informe de Auditores o de Censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de Auditores o Censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Para poder acogerse a la cláusula pactada en esta disposición las Empresas deberán comunicar a los Comités de Empresa o Delegados de Personal su intención de hacerlo en el plazo de veinte días, contados a partir de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado». De dicha comunicación se notificará copia a la Comisión Mixta, que no tendrá más función que la de la mediación caso de que alguna de las partes se lo solicite y en el supuesto de que no haya acuerdo directo entre los representantes de los trabajadores y los de la Empresa.

Transcurrido el plazo del apartado anterior, las partes formalizarán el acuerdo o desacuerdo correspondiente en el plazo de dos meses.

La presente cláusula tendrá validez durante el ejercicio económico de 1982 y las Empresas que se hayan acogido a la misma aplicarán las tablas salariales que se acuerden en la revisión del segundo año del presente Convenio.

Cuarta. *Jubilación a los sesenta y cuatro años.*—A los efectos de la jubilación a los sesenta y cuatro años, prevista en el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, en relación con lo previsto en el artículo 2.º, apartado 1, letra b), de la disposición citada, las partes firmantes declaran su voluntad de dar la mayor eficacia posible a lo dispuesto en el punto IV.3 del Acuerdo Nacional de Empleo, siempre y cuando haya acuerdo mutuo entre empresario y trabajador para cada caso concreto en Empresas de menos de 50 trabajadores. En las Empresas de más de 50 trabajadores o de más de 10.000 metros cúbicos y para aquellos que, teniendo sesenta y cuatro años, presten sus servicios en cámaras frigoríficas o en fabricación de hielo la jubilación,

cuando se reúnan los requisitos necesarios de la Seguridad Social, será a iniciativa del trabajador y el empresario estará obligado a contratar a otro de cualquier categoría y centro de trabajo con un contrato de análoga naturaleza que el que se sustituye. La presente cláusula tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1982.

Quinta. *Funciones del 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.

ANEXO NUMERO I

Tabla salarial 1982

	Salario base	Plus Convenio	Total
<b>Grupo A) Técnicos titulados</b>			
Con título superior ... ..	56.256	13.625	69.881
Con título no superior ... ..	47.106	12.398	59.504
<b>No titulados</b>			
Jefe Técnico de fabricación ...	47.106	12.398	59.504
Jefe de reparto y venta ... ..	43.294	11.735	55.029
Encargo general ... ..	38.587	11.238	49.825
Jefe de máquinas ... ..	35.636	10.741	46.377
Encargado de depósito ... ..	34.078	10.608	44.686
Encargo de Sección o de Taller.	32.586	10.376	42.962
<b>Grupo B) Administrativos</b>			
Jefe de primera ... ..	42.001	11.603	53.604
Jefe de segunda ... ..	39.366	11.238	50.604
Oficial de primera ... ..	35.415	10.741	46.156
Oficial de segunda ... ..	32.752	10.376	43.128
Auxiliar ... ..	28.807	9.879	38.686
<b>Grupo C) Subalternos</b>			
Vigilante de cámara ... ..	28.874	9.879	38.753
Vigilante ... ..	26.885	9.812	36.697
Portero ... ..	26.885	9.812	36.697
Ordenanza ... ..	26.885	9.812	36.697
<b>Grupo D) Obreros</b>			
<b>Oficios propios de la industria del frío</b>			
Maquinistas ... ..	31.658	10.243	41.901
Ayudante de maquinistas ... ..	27.879	9.746	37.625
<b>Oficios auxiliares</b>			
Oficial de primera ... ..	32.321	10.310	42.631
Oficial de segunda ... ..	30.763	10.080	40.843
Oficial de tercera ... ..	29.172	9.846	39.018
<b>Peonaje</b>			
Capataz Encargado de operarios ... ..	28.940	9.835	38.775
Peón Especialista ... ..	27.879	9.746	37.625
Peón ... ..	26.885	9.812	36.697
Peón manipulador u operaria.	26.885	9.812	36.697
<b>Personal de limpieza:</b>			
— Las dos primeras horas a ...	136,4 + 50,6 = 187		
— Las restantes a ... ..	104,5 + 34,1 = 138,6		
Aprendiz ... ..	24.396	7.359	31.755
Botones ... ..	24.396	7.359	31.755
Aspirante Administrativo ... ..	24.396	7.359	31.755

ANEXO II

Seguridad e higiene en el trabajo

1. *Principios generales.*—El Reglamento de Seguridad para Plantas e Instalaciones Frigoríficas, aprobado por Real Decreto 3099/1977, de 8 de septiembre, define las condiciones que deben cumplirse en las instalaciones o Empresas a las que afecta el presente Convenio en orden a la seguridad de las personas y de los bienes y, en general, tiende a mejorar las circunstancias de seguridad en los trabajos relacionados con estas instalaciones.

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

Cuando el estado, situación o características de alguna de las industrias a las que afecta este Convenio impliquen un ries-

go para las personas o bienes se aplicará obligatoriamente el Reglamento de Seguridad aprobado por Real Decreto 3099/1977, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 221, de 6 de diciembre de 1977.

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

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

2.º 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.

3.º 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 las Empresas por las diferencias de tamaño, actividad y estructura de las mismas. Ambas partes consideran que la acción de prevención ha de ser:

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

4.º Atendiendo a estos principios generales, ambas partes consideran necesaria la existencia en cada Empresa de un servicio de prevención de magnitud variable integrado por especialistas y con dos tipos de actividades fundamentales, unas específicas de actividad permanente, sea cual fuere el nivel de desarrollo de prevención en la Empresa y referidas a formación, control estadístico de accidentes, elaboración de métodos, etc., y otras que irán eliminándose progresivamente conforme avance la responsabilidad de mandos y trabajadores, siendo a todos los efectos muy importante y necesaria la función a desarrollar por los Comités de Seguridad e Higiene recogidas en el artículo 3.º de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

## 2. Organización.

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

2.º En los centros de trabajo con menos de 100 trabajadores y con una nómina superior a los 50 los empresarios, previa consulta a los Delegados de Personal, nombrarán de entre la plantilla al Vigilante o Vigilantes de seguridad, que deberán cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad encaminadas a implantar progresivamente en la Empresa los criterios y principios generales a los que se ha hecho referencia en este artículo. Asimismo en las Empresas de menos de 50 trabajadores el Delegado de Personal realizará las funciones de Vigilante de seguridad.

3.º Artículo 132 de la Ordenanza Laboral de Seguridad e Higiene:

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

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

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

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

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

6.º Reconocimiento médico anual.

7.º Otras medidas:

- a) Prohibición de fumar en el interior de las 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.

## Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA

15205

RESOLUCION de 30 de marzo de 1982, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 1.094/77, promovido por don Luis Calvo Sanz contra resoluciones de este Registro de 26 y 29 de abril de 1976 y 27 de julio de 1977.

En el recurso contencioso-administrativo número 1094/77, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por don Luis Calvo Sanz contra resoluciones de este Registro de 26 y 29 de abril de 1976 y 27 de julio de 1977, se ha dictado, con fecha 7 de abril de 1980, por la citada Audiencia sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador don Enrique Hernández Tabernilla, en nombre y representación de don Luis Calvo Sanz, contra los acuerdos del Registro de la Propiedad Industrial de veintiséis y veintinueve de abril de mil novecientos setenta y seis y veintisiete de julio de mil novecientos setenta y siete, denegatorio este último del recurso de reposición formulado contra los primeros, por ser tales actos administrativos disconformes a derecho, y, en consecuencia, los anulamos y declaramos que el Registro de la Propiedad Industrial debe proceder a conceder a la parte recurrente la inscripción de las marcas números seiscientos noventa y cinco mil doscientos treinta y cinco, seiscientos noventa y cinco mil doscientos treinta y seis, seiscientos noventa y cinco mil quinientos cuarenta y siete, "Luis Calvo" y gráfico. Sin costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 30 de marzo de 1982.—El Director general, Juan Fernández de Ybarra Moreno.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.