

14339 RESOLUCION de 29 de mayo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Unitario Colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial.

Visto el texto del Convenio Unitario Colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial, que fue suscrito con fecha 20 de abril de 1989, de una parte por representantes de las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (C.C. OO.), en representación del colectivo laboral afectado y, de otra, por la Asociación empresarial «Asociación Nacional de Explotaciones Frigoríficas» (ANEFE), en representación empresarial y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 29 de mayo de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL FRIO INDUSTRIAL

CAPITULO PRIMERO.- Ambito de aplicación y vigencia.

Artículo 1.- Ambito funcional.- El Convenio Colectivo regula las relaciones laborales de todas las Empresas cuya actividad principal, y con respeto al principio de unidad de Empresa, es la producción de frío industrial y el personal que en ellas presta sus servicios.

Se considera que integran dicha industria las fábricas, talleres y explotaciones dedicadas a la fabricación, depósito, venta y suministro de hielo y las que se relacionan con la producción de frío en cámaras destinadas a la conservación de productos por procedimientos de frigoríficos.

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

Artículo 2.- Ambito personal.- Incluye a la totalidad del personal ocupado en los centros de trabajo de las Empresas reguladas en el ámbito funcional y situadas dentro del ámbito territorial, con las excepciones establecidas en los artículos 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 4.- Vigencia y duración.- El Convenio Colectivo entrará en vigor a los ocho días siguientes a su firma. No obstante, a efectos salariales se retrotraerá al 1 de Enero de 1989.

El Convenio durará hasta el 31 de Diciembre de 1989.

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

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

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

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

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

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

CAPITULO SEGUNDO.- Clasificación, definiciones, ascensos y períodos de prueba del personal

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

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

Clasificación según la función: Grupo A) Técnicos.- Comprenderá a su vez dos subgrupos con las siguientes categorías:

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

Grupo B) Administrativos.- Comprende las siguientes categorías:

- a) Jefe de 1a.
- b) Jefe de 2a.
- c) Oficial de 1a.
- d) Oficial de 2a.
- e) Auxiliar.
- f) Aspirante.

Grupo C) Subalternos.- Comprende las siguientes categorías:

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

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

1a. Oficios propios de la industria del frío:

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

2a. Oficios auxiliares:

- a) Oficial de 1a.
- b) Oficial de 2a.
- c) Oficial de 3a.
- d) Aprendiz.

3a. Peonaje:

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

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

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

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

Artículo 11.- Definiciones.-

A.- Categorías profesionales del grupo técnico.-

1.- Técnico con título superior: Es aquél que, en posesión de un título superior expedido por el Estado, por medio de sus Universidades o Escuelas Especiales Oficiales o legalmente reconocidas, ha sido contratado por

la Empresa en atención a dicho título profesional, realiza las funciones de su profesión y es retribuido de manera exclusiva o preferente mediante 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 primarias materias, determinación del instrumental y maquinaria precisos y redacción de los presupuestos para todas las fases del ciclo de producción, proponiendo las mejoras aconsejables.

b) Jefe de reparto y ventas.- Es el encargado en fábricas de importancia, de hacer la distribución de la producción, organizar el suministro, atender los pedidos de clientes, centralizar los cobros de los encargados de depósitos y repartidores, y dirigir, en suma, las operaciones propiamente mercantiles.

c) Encargado general.- Es el empleado que, a las órdenes del empresario o su representante, conoce el proceso general de la industria en sus distintas secciones, aplicando estos conocimientos a la organización y distribución del trabajo en ellas, manteniendo la disciplina del personal a la vez que facilita los datos generales de producción y rendimiento.

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

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

f) Encargado de depósito de hielo.- Es aquel que en fábricas que disponen de depósitos de hielo fuera de las instalaciones con toda responsabilidad por cuenta de la empresa fabril, realiza operaciones de venta, anotando los pedidos de clientes, verificando cobros y rindiendo cuentas de las operaciones efectuadas.

g) Encargado de taller.- Es el trabajador que dependiendo del Encargado General o de técnicos Superiores, tiene mando directo sobre los profesionales que trabajan en el taller (mecánicos, electricistas, fontaneros, carpinteros, etc...), responde de su disciplina y distribuye y organiza el trabajo en el taller, vigilando la buena ejecución, conservación y reparación de máquinas e instalaciones, planifica y crea prioridades de trabajo y proporciona datos del rendimiento de su sección.

B.- Categorías profesionales del grupo administrativo.-

En el grupo profesional de empleados administrativos o de oficinas se consideran comprendidos cuantos en despachos y oficinas ejecuten 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 dirige, ordenando el trabajo del personal que presta servicios en el mismo.

Dentro de esta categoría se comprenden los contables.

3.- Oficial de primera.- Es el administrativo con un servicio determinado a su cargo, que con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta algunos de los siguientes trabajos: facturas y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión; cálculos de estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario, mayor o corresponsales, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de las nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas, y actúa directamente a las órdenes del Jefe de primera o segunda, si los hubiere, taquígrafos de uno y otro sexo en un idioma extranjero que toman 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 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, taquígrafos de uno y otro sexo en idioma nacional que toman al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis, y el promedio de dictado se referirá, como máximo a cinco minutos.

5.- Auxiliar.- Es el administrativo sin iniciativa propia, que se dedica, dentro de las oficinas, a operaciones elementales administrativas, y en general a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquéllas.

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

C.- Categorías del grupo profesional de subalternos.

Son los trabajadores que desempeñan las siguientes funciones:

1.- Vigilante de cámara.- Es el subalterno encargado de anotar las entradas y salidas de mercancías en las cámaras frigoríficas, ordenar su aparcamiento para el debido aprovechamiento de locales, inspeccionar las operaciones de entrada y salida de bultos, dar cuenta a la sección de máquinas de cualquier anomalía observada en relación con la adecuada temperatura y facilitar los partes de movimiento a la sección administrativa. Dentro de esta categoría se comprende a los anotadores de 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 encomiendan, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus jefes.

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

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

D.- Categorías del grupo profesional obrero.-

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

OFICIOS PROPIOS DE LA INDUSTRIA DEL FRIO

1.- Maquinista.- Es el trabajador capaz de efectuar el desmontaje y montaje de todos los órganos móviles de las máquinas a su cuidado, así como el de las válvulas, llaves de paso, tuberías, etc. Sabrá realizar el empalme de correas y, en fin, todo lo necesario para conservar las instalaciones en disposición de marcha, evitando o previniendo averías. Deberá saber leer e interpretar la lectura de los aparatos indicadores (termómetros, voltímetros, amperímetros, contadores, etc.), para lograr siempre el debido rendimiento. Tendrá además los conocimientos mecánicos y de electricidad necesarios para la conservación, entretenimiento y manejo de las máquinas y aparatos que hayan de utilizar o se le confien, 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 guardián, 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 puestas 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 los 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 in-

dispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigible a un Oficial de segunda.

Entre los oficios que podemos considerar a título enunciativo figuran como más típicos los de ajustador, tornero, electricista, montador, carpintero, conductor, etc., que deberán tener los conocimientos para el desarrollo de las funciones asignadas por las disposiciones legales o convencionales que establezcan sus definiciones respectivas.

Los conductores se clasificarán en Oficiales de primera y segunda, según los conocimientos de mecánica que posean y apliquen para la reparación de averías.

5.- Personal obrero.-

a) Capataz.- Es el que dirige y vigila los trabajos realizados por los peones y peones especializados sobre los que ejerce función de mando.

b) Peones especializados.- Son los mayores de dieciocho años dedicados a funciones concretas y determinadas en las que se requiere, aun a pesar de su sencillez, cierta práctica operatoria.

Entre ellos se consideran:

Grueiros.- Son aquellos obreros que están encargados del manejo y cuidado de las grúas para llevar a cabo el desmolde de los bastidores de moldes de hielos; en las instalaciones automáticas se encargan de la subida del hielo en los silos, siempre por procedimientos mecánicos, realizando las operaciones de engrase, limpieza de cintas, etc., para el perfecto funcionamiento, podrán ser empleados durante la jornada en labores de peonaje o estiba.

Repartidores.- Son los que tienen como misión distribuir el hielo a depósitos o a los consumidores, en los establecimientos y domicilios designados previamente por éstos, y verificar los cobros al contado.

Carretilleros.- Son aquellos obreros que están encargados del manejo, cuidado y conservación de las autocarritillas para llevar a cabo la estiba y desestiba de productos en las cámaras frigoríficas; cuando las carretillas no estén en funcionamiento podrán ser empleados durante la jornada en labores de peonaje.

Peones o estibadores.- Son los trabajadores que tienen a su cuidado el manejo, transporte y estibado del hielo o de las mercancías o cualquier otra labor para cuya realización se requiera la aportación de atención y esfuerzo.

Peones manipuladores.- Son los obreros dedicados a labores de manipulación de productos frescos o conservados realizando la clasificación, corte, troceado, viscarado, etc., procediendo al envasado de las mercancías o cualquier otra labor para cuya realización se requiera la aportación de atención y esfuerzo. Podrán realizar estas labores fuera del recinto fabril, pero siempre como servicios propios de la Empresa.

6.- Aprendiz.- Es el ligado con la Empresa por el contrato de formación en el trabajo regulado en la legislación, cuyo fin primordial es aprender los conocimientos propios de un oficio de los llamados clásicos.

Artículo 12.- Clasificación según permanencia en la Empresa.- El personal que preste sus servicios en las industrias afectadas por el presente Convenio, sin que ello suponga limitación a otras formas de contratación existentes en nuestro Derecho o que puedan existir, que se 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 preste 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 el servicio de la misma Empresa, tendrá derecho a continuar en la campaña siguiente.

El personal de campaña, cumplidas las estipulaciones contractuales, terminará su contrato al finalizar aquella, previo aviso de 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, excidencia forzosa, etc. La duración de la relación jurídico-laboral del personal interino será la que exijan las circunstancias que motiven su nombramiento y, cumplidas las estipulaciones contractuales, el contrato terminará previo aviso, como mínimo, de 10 días o, en su defecto, con el abono de la indemnización de un mes.

4.- **Personal eventual.-** Es el que se contrata para atenciones de duración limitada, extinguiéndose la relación laboral cuando cese la causa que motivó su admisión y su duración será de un máximo de 6 meses. El contrato necesariamente se formalizará por escrito y triplicado y finalizará por el mero transcurso del término del mismo.

5.- Las Empresas procurarán que los contratos de duración determinada alcancen, al menos, 181 días.

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

Artículo 13.- Ingresos.- El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales y especiales sobre colocación, como se establece en el art. 16 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

Artículo 14.- Provisión de vacantes, ascensos y períodos de prueba del personal.- Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones, preferencia para cubrir las vacantes de plazas de superior categoría que en aquellas puedan producirse, salvo las vacantes del personal técnico, de jefatura administrativa y de encargados que se cubrirán libremente por la Dirección de la Empresa.

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

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 Autoridad Laboral.

Los períodos de prueba del personal serán los siguientes:

- 1o) Personal no cualificado, dos semanas.
- 2o) Personal cualificado, un mes.
- 3o) Administrativos, tres meses.
- 4o) Técnicos, seis meses.

Artículo 15.- Trabajo de distinta categoría.- Las Empresas por razones organizativas podrán destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría a la suya, reintegrándose al 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, excencias 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 III.- Organización del trabajo.

Artículo 16.- La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, y el trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien ese delegue, de conformidad con lo establecido en el art. 20 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

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

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

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

Para el personal de campaña, por cada cuatro prestados se le abonará por este concepto el importe de un cuatrienio con el mismo límite del 60 % del salario base del Convenio.

Artículo 18.- Complementos de puesto de trabajo.-

1.- Plus de trabajo penoso en fábricas de hielo. El personal que como habitual función trabaje más de 2 horas diarias en puestos excepcionalmente penosos percibirá un complemento del 10 por ciento del salario base de 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 Autoridad Laboral, con los informes de la Inspección de Trabajo, del Gabinete de Seguridad e Higiene y con audiencia de las partes interesadas.

2.- Plus de trabajo penoso en cámaras frigoríficas de congelación. Al personal que por habitual función, continua o discontinua, trabaje en túneles o cámaras de congelación, soportando temperaturas de la banda de congelación de -18 grados C ó inferiores, percibirá un complemento del 20 por ciento del salario base de éste Convenio, por el tiempo trabajado en dichas condiciones.

Se entenderá devengado el plus penoso en congelación aún cuando la temperatura de la banda de -18 grados C, establecida para el almacenamiento de productos congelados, tenga oscilaciones producidas por 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, aún cuando la empresa tenga doble actividad. En el supuesto de que en un mismo mes el trabajador presta 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 medidas de protección individual que eviten el riesgo, o deje de trabajarse en esas condiciones.

Artículo 19.- Plus de nocturnidad.- Cuando el trabajo se efectúe entre las 22,00 y las 6,00 horas, la remuneración será incrementada con un plus del 25 por ciento del salario base de este Convenio.

Artículo 20.- Gratificaciones extraordinarias.- Todo trabajador tendrá derecho a dos mensualidades en concepto de pagas extraordinarias, consistentes en el equivalente a treinta días cada una de ellas del salario total de la tabla del Convenio, incrementado con la antigüedad. Se abonará el día 15 de los meses de Julio y Diciembre.

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

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

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

Artículo 23.- Trabajos a prima, tarea o destajo.-

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

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

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

Para el supuesto de disconformidad, el Comité de Empresa o Delegado de Personal deberá manifestar, necesariamente, su oposición en el término de

cuatro días laborables, a contar desde la notificación de los nuevos rendimientos. Si persistiera la disconformidad transcurridos siete días laborables, las partes en un nuevo término de otros cinco días laborables acudirán a la Autoridad Laboral, que resolverá lo que proceda.

Los valores establecidos sólo podrán ser modificados cuando concurren algunos 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 fijere más tarde el definitivo.
- 4) Cambios del método operativo, 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 retribuido en base a que un trabajador laborioso y con un esfuerzo normal en el desarrollo de su trabajo, obtenga por lo menos, un salario superior en un 25 % al salario fijado para la categoría profesional a que pertenezca.

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

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

5.- Suspensión del sistema.- La Empresa podrá suspender la aplicación de cualquiera de los anteriores sistemas, total o parcialmente, cuando se den circunstancias de alteración del proceso productivo o incumplimiento de los métodos de trabajo establecidos. Será cuenta inmediatamente a la Autoridad Laboral y ésta decidirá sobre la reanudación o no del trabajo en las condiciones anteriores, previos los informes que considere precisos la citada Autoridad.

Cuando se proceda a la suspensión de los trabajos remunerados bajo el sistema de primas a la producción por causas que, previa determinación con el representante de los trabajadores de la sección o departamento afectados, fuera imputable a la empresa, ésta vendrá obligada a satisfacer a los trabajadores afectados la remuneración correspondiente a su rendimiento habitual (media de últimos días naturales) en el trabajo suspendido.

No serán causas imputables a la empresa, entre otras, la falta de trabajo, carencia de materias primas, averías en maquinarias o instalaciones y falta de energía.

Artículo 24.- El pago del salario se hará en el lugar de trabajo por períodos mensuales, quincenales o semanales, según la costumbre observada en cada Empresa, en efectivo o por cualquiera de los medios habituales, talón, cheque, transferencia bancaria. Cuando se opte por efectuar el pago mediante transferencia bancaria, el abono en cuenta corriente o libreta del trabajador se producirá en la fecha habitual de pago.

El trabajador podrá solicitar anticipos a cuenta del salario devengado.

CAPITULO QUINTO.- Jornada, horario, horas extraordinarias, vacaciones

Artículo 25.- Jornada de trabajo.- La jornada efectiva de trabajo durante 1.989 será de 1.808 horas anuales, que serán distribuidas de lunes a sábado, ambos inclusive, salvo que la organización del trabajo o las exigencias del mercado permitan su realización de lunes a viernes.

Si de esta distribución semanal en cómputo anual resultase una cantidad superior a 1.808 horas el exceso será compensado al trabajador con días libres.

El descanso semanal será de día y medio ininterrumpido, de conformidad con lo establecido en el art. 37.1) del Estatuto de los Trabajadores.

Las funciones y trabajos que hayan de desarrollarse en domingos y festivos o durante todo el día se realizarán mediante turnos rotativos, computándose por períodos de cuatro semanas y los descansos se disfrutarán en días laborables, en su caso.

En caso excepcional de que en alguna semana no pudiera concederse al personal el descanso correspondiente, se abonará a los interesados, además del salario que hubiesen percibido, caso de descansar, otro por no haber utilizado tal descanso, incrementado este segundo en un 75 por 100.

Cuando la jornada de trabajo se realice en forma continuada, los trabajadores disfrutarán de 30 minutos de descanso, retribuidos y no recuperables, permaneciendo en el recinto de la factoría.

No obstante, este precepto no podrá ser considerado como condición más beneficiosa, derecho adquirido o compromiso entre partes que opere automáticamente en el caso de reducción, legal o convencional, de la jornada de trabajo, sino que las partes interesadas y legitimadas en este Convenio Colectivo deberán renegociar el tiempo de descanso y su consideración como de trabajo efectivo, en su caso.

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

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

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

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

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

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

c) En cámaras que hayan de estar a dieciocho grados bajo cero o inferiores con una oscilación de más o menos 3 grados, la permanencia en el interior de las mismas será de seis horas.

Por cada cuarenta y cinco minutos de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de quince minutos.

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

Este personal en proporción a las temperaturas que debe soportar, estará dotado de las prendas de protección necesarias.

En cuanto a la permanencia en cámaras y descanso de recuperación de cámaras en las empresas que vinieran realizando otros tiempos más favorables, estos serán respetados.

Artículo 26.- Horas extraordinarias. - Ante la grave situación de paro existente, y con objeto de facilitar el empleo, quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales.

Se exceptúan de la norma anterior:

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

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

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

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

En aclaración del concepto de hora estructural que contiene el A.1., serán consideradas como tales: las exigidas para la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios; las necesarias a realizar ante un riesgo de pérdida de materias primas; y las necesarias para atender a períodos punta de producción.

Artículo 27.- Vacaciones. - Las vacaciones para todo el personal, sin distinción de categorías, serán de treinta días naturales retribuidos y abonados sobre el salario total de la tabla del Convenio más antigüedad.

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

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

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

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

a) Matrimonio del trabajador, quince días naturales.

b) En caso de nacimiento de hijo o fallecimiento de cónyuge e hijos, en caso de enfermedad grave del cónyuge e hijos y enfermedad grave o fallecimiento del padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge, de dos a cinco días naturales, según que el hecho que lo motivase se produzca en el lugar de la residencia del trabajador o en otro distinto.

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

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

e) En caso de matrimonio de hijos o hermanos, de uno u otro cónyuge, un día.

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

Licencias sin sueldo. - Podrán solicitar licencia sin sueldo con una duración máxima de hasta tres meses los trabajadores hijos que, habiendo superado el período de prueba, lleven al servicio de la Empresa más de seis meses. Las Empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo.

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

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

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

El trabajador que no solicite el reintegro con un preaviso de un mes antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la Empresa. Para accederse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reintegro estará condicionado a que haya vacante en su categoría.

Si no existiese vacante en la categoría propia y 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 reintegrarse hasta que se produzca dicha vacante.

En las excedencias forzosas y en cualesquiera otras que puedan existir, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y expresamente en los arts. 46 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30.- Traslados, cambios o permisos. - Los traslados forzosos que impliquen cambio de residencia sólo podrán realizarse con el personal que lleve al servicio de la Empresa menos de cinco años de antigüedad.

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

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

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

CAPITULO SEXTO.- Seguridad Social, Seguridad e Higiene en el trabajo, vestuario

Artículo 31.- Suplemento a la Seguridad Social. - Las Empresas abonarán, en los casos de accidente de trabajo, la cantidad complementaria sobre la indemnización de la compañía aseguradora que sea precisa para que el trabajador accidentado perciba el salario total de su categoría profesional fijado en la tabla de salarios anexa, incrementado con los aumentos de antigüedad. Si por la Compañía aseguradora se le acreditara al accidentado cantidad igual o superior a la anteriormente reseñada, la Empresa quedará relevada del pago de este complemento.

Artículo 32.- Seguridad e higiene. - En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas

das en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden Ministerial de 9 de Marzo de 1.974 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.

Artículo 31.- Vestuario.- Las Empresas proveerán al personal del siguiente vestuario de uso obligatorio durante la jornada laboral:

1. 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.
2. 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, calcetines de lana y guantes impermeables a los productores que presten servicios en cámaras o túneles de congelación.

La duración de estas prendas será de un año, salvo que por el uso sea necesaria su reposición con antelación. Para la ropa interior será de seis meses y para los guantes y calcetines será de tres meses.

CAPITULO SEPTIMO.- Régimen disciplinario

Artículo 34.- Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las Empresas de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 35.- Graduación de las faltas.- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

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

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

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

1. Más de cinco faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada por dos días durante un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerado como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador firmando, contestando o firmando por él.
8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

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

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

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

Artículo 38.- Faltas muy graves.- Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en primarias materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. La condena por delito o robo, hurto o malversación cometida fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar, para esta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.
5. La embriaguez habitual en la empresa.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
7. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad falta grave de respeto y consideración a los jefes, así como a los compañeros y subordinados.
8. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
9. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

11. 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.

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

Artículo 39.- Régimen de sanciones.- Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta al Comité de Empresa o Delegados de Personal, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que se imponga.

Artículo 40.- Sanciones máximas.- Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso y despido.

Artículo 41.- Prescripción.- La facultad de la empresa para sancionar disminuirá para las faltas leves a los tres días; para las faltas graves, a los quince días, para las muy graves, a los treinta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión.

CAPITULO OCTAVO.- Derechos sindicales

Artículo 42.- De los Sindicatos y de los Comités de Empresa.- En materia de derechos sindicales y de representación del personal en las Empresas se

estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás disposiciones legales que regulen esta materia.

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

CAPITULO NOVENO.- Desplazamientos y dietas

Artículo 43.- Desplazamientos y dietas.- Los trabajadores que por necesidad de la Empresa hayan de desplazarse fuera del lugar en que radica su centro habitual de trabajo, percibirán, a tenor de la duración de los desplazamientos y de la necesidad de utilización de los diferentes apartados, una dieta de 736 pesetas por comida, 736 pesetas por cena y 1.472 pesetas diarias por alojamiento y desayuno, quedando comprendidas en dichas cantidades las percepciones complementarias por gastos menores. La dieta total diaria será de dos mil setecientos dieciséis pesetas.

Cuando el trabajador no realice el viaje en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone el importe del viaje en el medio de transporte que se le haya autorizado a emplear.

El trabajador recibirá antes del desplazamiento un anticipo para gastos, liquidándose al regreso según el número de dietas devengadas.

Si los medios de locomoción costeados por la Empresa y la distribución del horario permiten al trabajador hacer las comidas en su domicilio o a permanecer en el mismo no tendrá derecho al percibo de dieta.

CAPITULO DECIMO.- Comisión Mixta

Artículo 44.- Comisión Mixta.- La Comisión Mixta es el órgano de interpretación y vigilancia de lo pactado en el Convenio Colectivo.

Estará compuesta por ocho miembros: cuatro que serán designados por las Centrales Sindicales U.C.T. y C.C.OO.; y cuatro por ANEFE.

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

La Presidencia será alternativa iniciándose por sorteo y el domicilio de la Comisión será el de ANEFE, c/ Zurbano, núm. 67, de Madrid, sin perjuicio de que las partes acuerden reunirse en otro lugar para cada una de las sesiones.

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

Funciones.- Son funciones específicas:

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

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

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

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

Procedimiento.- Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación los representantes de la parte social o económica.

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

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

Disposiciones adicionales

Disposición Adicional Primera.- Jubilación a los 64 años.- A los efectos de la jubilación a los 64 años, prevista en el artículo quodécimo del Acuerdo Interconfederal y siempre que se modifique en lo necesario el R. D.-Ley 14/1.981, de 20 de Agosto y el R.D. 2.705/1.981, de 19 de Octubre, las partes firmantes acuerdan facilitar la jubilación a los 64 años de edad y la simultánea contratación por parte de las Empresas de desempleados registrados en las Oficinas de Empleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se produzcan por cualesquiera de las modalidades de contratos vigentes en la actualidad, exceptuando las contrataciones a tiempo parcial,

con un período mínimo de duración en todo caso superior al año y tendiendo al máximo legal previsto.

La presente cláusula tendrá vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1.989.

Disposición Transitoria Primera.- Transitoriamente, y hasta tanto se le asigne un nivel retributivo específico, al conductor repartidor que realice las funciones definidas en el artículo 11 D) 3) percibirá un complemento como mínimo de 80 pesetas por día efectivamente trabajado en dichas condiciones, independientemente de la percepción del complemento establecido en el artículo 17 si a él tuviera derecho.

Disposición Transitoria Segunda.- Con objeto de fomentar la contratación de trabajadores desempleados las partes negociadoras recomiendan a las Empresas y trabajadores afectados el uso del contrato de relevo establecido en el núm. 5 del art. 112 de la Ley 8/80, en la redacción dada por la Ley 12/84, de 2 de Agosto y el R. Decreto 1.991/84, de 31 de Octubre, debiendo las Empresas si el derecho es ejercido por el trabajador afectado, cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

Disposición Derogatoria.- La Reglamentación de trabajo en las Empresas dedicadas a la producción de frío industrial, aprobada por Orden de 20 de Septiembre de 1.947, ha sido derogada expresamente por Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 17 de Febrero de 1.988 (B.O.E. 21-2).

Disposición Complementaria Primera.- Las tablas salariales se han elaborado con el incremento pactado del 5,5 % en el salario base y en la antigüedad y con el 10,644 % en el plus de Convenio, se acompañan las tablas que en su conjunto se han incrementado en un 6,5 % sobre la columna total.

Cláusula de revisión salarial.-

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara el 31 de Diciembre de 1.989 un incremento superior al 5,50 % respecto a la cifra que resultara de dicho IPC el 31 de Diciembre de 1.988, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de 1.989, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1.990, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

La revisión salarial se abonará en su caso, en una sola paga durante el primer trimestre de 1.990.

ANEXO I

TABLA SALARIAL DE 01-01 A 31-12 DE 1.989

	BASE	CONVENIO	TOTAL	1 CUATRIENIO
Grupo A) TECNICOS TITULADOS				
(1)				
Con título superior.....	97.195	24.579	121.774	4.708
Con título no superior.....	81.385	22.364	103.749	3.974
NO TITULADOS				
Jefe Técnico de fabricación.....	81.385	22.364	103.749	3.974
Jefe de reperto y venta.....	74.801	21.167	95.968	3.670
Encargado General.....	66.667	20.273	86.940	3.292
Jefe de Máquinas.....	61.570	19.372	80.942	3.056
Encargado de depósito.....	58.877	19.134	78.011	2.932
Encargado de sección.....	56.800	18.716	75.516	2.821
Grupo B) ADMINISTRATIVOS				
Jefe de la.....	72.566	20.930	93.496	3.567
Jefe de 2a.....	68.013	20.273	88.286	3.357
Oficial de la.....	61.188	19.372	80.560	3.037
Oficial de 2a.....	56.587	18.716	75.303	2.825
Auxiliar.....	49.769	17.820	67.589	2.509
Grupo C) SUBALTERNOS				
Vigilante de cámara.....	49.886	17.820	67.706	2.516
Vigilante.....	46.450	17.699	64.149	2.356
Portero.....	46.450	17.699	64.149	2.356
Ordenanza.....	46.450	17.699	64.149	2.356
Grupo D) OBREROS				
Oficios propios de la Industria del Frío				
Maquinistas.....	54.696	18.477	73.173	2.717
Ayudante de maquinista.....	48.111	17.581	65.692	2.432

	BASE	CONVENIO	TOTAL	1 CUATRINIO
Oficios Auxiliares				
Oficial de la	55.844	18.597	74.441	2.790
Oficial de 2a	53.251	18.179	71.430	2.668
Oficial de la	50.402	17.760	68.162	2.537
Personal				
Capataz encargado de operarios..	49.998	17.740	67.738	2.520
Peón especializado	48.167	17.521	65.688	2.434
Peón	46.450	17.699	64.149	2.356
Peón manipulador u operario	46.450	17.699	64.149	2.356
Limpiadores:				
- Las dos primeras horas a	236	* 92 =	328	
- Las restantes a	179	* 62 =	241	
Aprendiz	42.036	13.274	55.310	
Botones	42.036	13.274	55.310	
Aspirante Administrativo	42.036	13.274	55.310	

(1) El importe del cuatrinio será multiplicado por el número de cuatrinos devengados.

ANEXO I I

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 estas instalaciones.

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

Cuando el estado, situación o características de alguna de las industrias a las que afecta este Convenio implique un riesgo para las personas o bienes se aplicará el Reglamento de Seguridad para Plantas e Instalaciones Frigoríficas, aprobado por Real Decreto 3.099/1.977, publicado en el B.O.E. 291, de 6 de Diciembre de 1.977, y disposiciones complementarias.

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

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

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

3.- Es necesario aunar los esfuerzos de todos cuantos intervienen en la empresa, pues no es posible obtener éxitos en seguridad si no es mediante una labor colectiva, y siendo prácticamente imposible el realizar la definición de una organización de seguridad tipo en la empresa por las diferencias de tamaño, actividad y estructura de las mismas, ambas partes considerarán que la acción de prevención ha de ser:

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

4.- Atendiendo a estos principios generales, ambas partes consideran necesaria la existencia en cada empresa de un servicio de prevención de magnitud variable integrado por especialistas y con dos tipos de actividades fundamentales, unas específicas de actividad permanente y sea cual fuere el nivel de desarrollo de prevención en la empresa y referidas a formación, control estadístico de accidentes, elaboración de métodos, etc. y otras que irán eliminándose progresivamente conforme avance la responsabilidad de mandos y trabajadores, siendo a todos los efectos muy importante y necesaria la función a desarrollar por los Comités de Seguridad e Higiene recogidas en el art. 8 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2.- Organización.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Los aparatos respiratorios, las gafas y los guantes protectores, se emplearán cuando sea ineludible penetrar en el local donde se hubieran producido grandes escapes de gas, o se tema que se produzcan, y en los trabajos de reparaciones, cambio de elementos de la instalación, cargas, etc.

8. Los aparatos respiratorios deberán conservarse en perfecto estado y en forma y lugar adecuado fácilmente accesible en caso de accidente. Periódicamente se comprobará su estado de eficacia ejercitando al personal en su empleo.

9. El sistema de cierre de las puertas de las cámaras frigoríficas, permitirá que éstas puedan ser abiertas desde el interior y tendrá una señal luminosa que indique la existencia de personas en su interior.

10. Al personal que deba permanecer prolongadamente en los locales con temperaturas bajas, cámaras y depósitos frigoríficos, se le proveerá de prendas de abrigo adecuadas, cubrecabezas y calzado de cuero de suela aislante, así como de cualquier otra protección necesaria a tal fin.

11. A los trabajadores que tengan que manejar llaves, grifos, etcétera, o cuyas manos hayan de entrar en contacto con sustancias muy frías, se les facilitarán guantes o manoplas de material aislante del frío.

12. Al ser admitido el trabajador, y con la periodicidad necesaria, se le instruirá sobre los peligros y efectos nocivos de los fluidos frigoríficos, protecciones para evitarlos e instrucciones a seguir en caso de escapes o fugas de gases. Todo ello se indicará, extractadamente en carteles colocados en los lugares de trabajo habituales.

a) 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.

b) Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

6) Reconocimiento médico anual.

7) Otras medidas

- a) Prohibición de fumar en el interior de cámaras.
- b) Uso obligatorio de la ropa adecuada para entrar en cámaras.
- c) Ronda tras el trabajo y recuento de personal.
- d) Luces de emergencia.
- etc.

Disposiciones complementarias.

O. de 24-01-78, por la que se aprueban las Instrucciones complementarias denominadas Instrucciones MI-IF con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento de Seguridad para Plantas e Instalaciones Frigoríficas (B.O.E. 03-02-78).

R.D. 394/1.979, de 2 de Febrero, por el que se modifica el Reglamento de Seguridad para Plantas e Instalaciones Frigoríficas (B.O.E. 07-03-1.979).

O. de 04-04-79, por la que se modifican las Instrucciones técnicas complementarias MI-IF-007 y MI-IF-014 del vigente Reglamento para Plantas e Instalaciones Frigoríficas (B.O.E. 10-05-79).

O. de 30-09-80, por la que se modifica el punto 1 de la instrucción técnica complementaria NI-IF-013 y el punto 2 de la instrucción técnica complementaria NI-IF-014 del Reglamento de Seguridad para Plantas e Instalaciones Frigoríficas (B.O.E. 18-10-80).

R.O. 754/1.981, de 13 de Marzo, por el que se modifican los artículos 28, 29 y 30 del Reglamento de Seguridad para Plantas e Instalaciones Frigoríficas, (B.O.E. 28-04-81).

14340 *RESOLUCION de 31 de mayo de 1989, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Acuerdo de prórroga del Convenio de colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Generalidad de Cataluña para la coordinación de la política de empleo.*

Suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Generalidad de Cataluña un Acuerdo de prórroga del Convenio de colaboración para la coordinación de la política de empleo, y en cumplimiento de lo dispuesto en el Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Política Autonómica, adoptado en su reunión de 18 de junio de 1985, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho Acuerdo, que figura como anexo de esta Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Madrid, 31 de mayo de 1989.-El Secretario general técnico, José Antonio Griñán Martínez.

En Madrid a 17 de mayo de 1989,

Reunidos el ilustrísimo señor don Alvaro Espina Montero, Secretario general de Empleo y Relaciones Laborales, y el Honorable señor don Ignasi Farreres i Bochaca, Consejero de Trabajo de la Generalidad de Cataluña.

Actuando el primero en nombre y por delegación del excelentísimo señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social (Orden Comunicada de 29 de marzo de 1989), y el segundo, en nombre y por delegación del Consejo de Gobierno de la Generalidad de Cataluña de fecha 13 de marzo de 1989, reconociéndose mutuamente la capacidad de contratar y obligándose en los términos de este documento, cuyo otorgamiento ha sido informado favorablemente con fecha 9 de febrero de 1989 por la Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y autorizado por la Comisión Delegada del Gobierno para Política Autonómica el 21 de abril del mismo año.

MANIFIESTAN

Dado que el Convenio, firmado el 22 de junio de 1987, entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Generalidad de Cataluña finalizó su vigencia el 31 de diciembre de 1988, es necesario proceder a la firma de un nuevo Convenio de colaboración entre ambas Administraciones; no obstante, puesto que, actualmente, se encuentra en estudio la elaboración de un nuevo Convenio en el área de política de empleo, resulta conveniente el otorgamiento de este acuerdo para mantener la colaboración desarrollada, proporcionando cobertura jurídica a las acciones que en esta materia se realicen durante 1989, acuerdan:

Primero. Establecer que el Convenio de colaboración, suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Generalidad de Cataluña el 22 de junio de 1987, cuya vigencia finalizó, de conformidad con lo previsto en su cláusula sexta, el 31 de diciembre de 1988, continuará siendo de aplicación, con las salvedades que se especifican en este Acuerdo, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1989.

Segundo. Se entenderán referidas al ejercicio de 1989 todas aquellas cláusulas del Convenio, suscrito el 22 de junio de 1987, que hagan referencia a los ejercicios correspondientes a los años 1987 y 1988.

No obstante, las cantidades y objetivos formativos que figuran en las cláusulas duodécima y decimotercera se determinarán para el año 1989 por acuerdo de la Comisión de Coordinación del Convenio.

Tercero. Todas las cláusulas del Convenio, suscrito el 22 de junio de 1987, que hagan referencia a la Orden que regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional y los cursos de Formación Profesional Ocupacional a impartir por los Centros Colaboradores del Instituto Nacional de Empleo quedan modificadas en los términos que se determinen en la correspondiente normativa dictada para el año 1989.

Cuarto. Si durante la vigencia del presente documento se suscribiera algún Convenio específico sobre cualquiera de las materias contempladas en el Convenio, suscrito el 22 de junio de 1987, éste quedará modificado, en su caso, en todo aquello que haya sido objeto de una nueva regulación, pasando a regirse, en consecuencia, por lo establecido en el acuerdo específico de que se trate.

Y para que así conste, se firma el presente Acuerdo en la fecha y lugar señalados.-El Secretario general de Empleo y Relaciones Laborales, Alvaro Espina Montero.-El Consejero de Trabajo de la Generalidad de Cataluña, Ignasi Farreres i Bochaca.

14341 *RESOLUCION de 2 de junio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de Conservas Vegetales.*

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de Conservas Vegetales, que fue escrito con fecha 5 de mayo de 1989, de una parte por CC. OO., UGT y USO, en representación de los trabajadores del sector y de otra por Federación Nacional de Asociaciones de la Industria de Conservas Vegetales, en representación de las Empresas del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción de la revisión salarial 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, 2 de junio de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

DOCUMENTO ANEXO AL ACTA DE FIRMA DE LA MODIFICACION DE DETERMINADOS ANEXOS DEL CONVENIO BASICO, DE AMBITO ESTATAL PARA LA FABRICACION DE CONSERVAS VEGETALES, DE 5 DE MAYO DE 1989

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Unificación de tablas.- Las partes contratantes convienen en unificar las retribuciones de los distintos territorios en el plazo de cuatro años, para el personal fijo discontinuo y eventual y en seis años para el personal fijo de plantilla.

Para el personal fijo discontinuo y eventual la unificación se produjo en este Convenio correspondiente a 1.986 y, por tanto, la Tabla Salarial recogida en el Anexo VI.2. es única para todos los territorios a partir del 1 de Enero de 1.986.

Para el personal fijo de plantilla la convergencia definitiva se producirá a partir del 1 de Enero de 1.990.

Segunda. Asimilación de categorías.- La asimilación de categorías realizada por la Comisión Deliberadora del Convenio es la que figura en el Anexo VIII, comprometiéndose las partes a que en la próxima modificación del texto del convenio y en todo caso al concluir el proceso de convergencia retributiva las Tablas Salariales se redactarán de conformidad con el nuevo catálogo.

ANEXO I

Jornada de trabajo

La jornada anual de trabajo efectivo, tanto para la jornada continuada como para la partida, será de mil ochocientos ochenta horas, cómputo anual de la jornada semanal de cuarenta horas.

Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso (bocadillo), u otras interrupciones cuando, mediante normativa legal o acuerdo entre partes o la propia organización del trabajo se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sean continuadas o no.

La vigencia de este anexo será hasta el 31 de Diciembre de 1.989.

ANEXO II

Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas serán de treinta días naturales para 1.989.

Las vacaciones se retribuirán a razón del salario de convenio y antigüedad en su caso, correspondiente a treinta días.

El personal que ingrese o cese en la Empresa en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional del tiempo trabajado, computándose la fracción de mes superior a quince días como mes completo.

ANEXO III

Indemnización por muerte o invalidez

Las Empresas afectadas por este Convenio contratarán una póliza de seguros global, en favor de sus trabajadores, que tendrá efectos en tanto se hallen de alta en la Empresa y en la Seguridad Social, de forma que, en caso de fa-