

## **Convenio colectivo de ámbito estatal para as industrias do frío industrial (Anos 2001–2003)**

Este Convenio Colectivo foi negociado en representación dos traballadores polas Federacións Sindicais Federación de Industrias Afíns de UGT (FIA-UGT) e Federación de Industrias Téxtil-Pel, Químicas e Afíns de CCOO (FITEQA-CCOO.); e en representación empresarial pola “Asociación de Explotaciones Frigoríficas, Logística y Distribución de España”, en anagrama ALDEFE.

### **Capítulo Primeiro**

#### **Ámbito de aplicación e vixencia.**

##### **Artigo 1. Ámbito funcional.**

O Convenio Colectivo regula as relacións laborais de todas as Empresas que teñan como actividade principal, e con respecto ao principio de unidade de Empresa, a produción de frío industrial e o persoal que nelas presta os seus servizos.

Considérase que integran a dita industria as fábricas, talleres e explotacións dedicadas á fábrica, depósito, venda e subministración de xelo e as que se relacionan coa produción de frío en cámaras destinadas á conservación de produtos por procedementos de frigorías.

Quedan exceptuados deste ámbito os despachos de venda de xelo que non pertencen a empresas fabrís e se dediquen exclusivamente ao comercio deste. As representacións sindical e patronal expresan a súa vontade de que este Convenio constitúa referencia para establecer as relacións laborais en toda a Industria do Frío Industrial. Para tal fin propoñeránlles ás empresas con convenio propio que se remitan a este Convenio Xeral nas materias aquí reguladas e estimularán ademais a adhesión dos ditos convenios a este.

##### **Artigo 2. Ámbito persoal.**

Inclúe a totalidade do persoal ocupado nos centros de traballo das Empresas reguladas no ámbito funcional e situadas dentro do ámbito territorial, coas excepcións establecidas nos artigos 1 e 2 do Estatuto dos Traballadores.

##### **Artigo 3. Ámbito territorial.**

As disposicións deste Convenio rexerán en todo o territorio do Estado español.

##### **Artigo 4. Vixencia e duración.**

O Convenio Colectivo entrará en vigor aos oito días seguintes ao seu asinamento. Non obstante, para efectos salariais retrotraerase ao 1 de xaneiro de cada un dos tres anos de duración pactada (2001, 2002 e 2003).

O Convenio durará ata o 31 de decembro de 2003.

##### **Artigo 5. Denuncia**

O Convenio deberá ser denunciado por calquera das organizacións que foron parte, dentro do último mes da súa vixencia. O escrito de denuncia, que incluírá certificado do acordo adoptado para o efecto por calquera das centrais sindicais ou ALDEFE, notificaráselle á outra parte, económica ou social, respectivamente.

De non mediar a dita denuncia o Convenio, considérase prorrogado por anos naturais.

#### **Artigo 6. Concorrencia de convenios.**

Este Convenio ten forza normativa e obriga por todo tempo da súa vixencia, con exclusión de calquera outro, á totalidade de Empresas e traballadores, dentro dos ámbitos sinalados.

Malia o disposto no apartado anterior, as unidades de negociación (empresas, provincias, etc.) do sector que teñan Convenio propio, poderán adherirse a este cando exista conformidade das representacións social e económica.

#### **Artigo 7. Condicións máis beneficiosas.**

Aquelas Empresas que teñan establecidas, con carácter voluntario, melloras aos seus traballadores, superiores aos que resulten por aplicación deste Convenio, examinadas no seu conxunto e cómputo anual, virán obrigadas a respectalas.

### **Capítulo Segundo**

#### **Clasificación, definicións, ascensos e períodos de proba do persoal**

#### **Artigo 8. Clasificación.**

O persoal que preste os seus servizos en calquera das industrias a que este Convenio se refire estará comprendido en razón á función que desempeñe dentro dos grupos xenéricos seguintes:

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

#### **Clasificación segundo a función:**

Grupo A) Técnicos.- Comprenderá á súa vez dous subgrupos coas seguintes categorías:

- 1ª Técnicos titulados.
  - a) Con título superior.
  - b) Con título non superior.
- 2ª Técnicos non titulados.
  - a) Xefe técnico de fábrica.
  - b) Xefe de reparto e vendas.
  - c) Encargado xeral.
  - d) Xefe de máquinas.
  - e) Encargado de sección.
  - f) Encargado de depósito.
  - g) Encargado de taller.

Grupo B) Administrativos.- Comprende as seguintes categorías:

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

Grupo C) Subalternos.- Comprende as seguintes categorías:

- a) Vixilante de cámaras.
- b) Vixilante.
- c) Porteiro.
- d) Ordenanza.
- e) Botóns.
- f) Persoal de limpeza

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

1ª Oficios propios da industria do frío:

- a) Maquinista.
- b) Axudante de Máquinas.
- c) Conductor-repartidor.

2ª Oficios auxiliares:

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

3ª Peonaxe:

- a) Capataz.
- b) Peón especializado: Guindastreiro, Repartidor, Carretilleiro.
- c) Peóns ou estibadores.
- d) Peóns manipuladores.

## **Artigo 9.**

As categorías especificadas anteriormente teñen carácter enunciativo e non implican a obriga de ter provistas todas elas, se a necesidade e o volume da industria non o require.

Sen embargo, todo traballador que realice as funcións especificadas na definición dunha categoría profesional determinada terá que ser remunerado, polo menos, coa retribución que a esta asigna este Convenio Unitario.

Son, así mesmo, enunciativos os distintos cometidos sinalados a cada categoría ou especialidade, pois todo traballador da industria está obrigado a realizar cantas tarefas e operacións lle ordenen os seus superiores, dentro dos xerais cometidos propios da súa categoría profesional.

## **Artigo 10. Definicións.**

### **A.- Categorías profesionais do grupo técnico.**

**1. Técnico con título superior:** É aquel que, en posesión dun título superior expedido polo Estado, por medio das súas Universidades ou Escolas Especiais Oficiais ou legalmente recoñecidas, foi contratado pola Empresa en atención ao dito título profesional, realiza as funcións da súa profesión e é retribuído de maneira exclusiva ou preferente mediante soldo ou tanto alzado e sen suxeición, por conseguinte, á escala habitual de honorarios na profesión respectiva.

**2. Técnico con título non superior:** É o que, posuíndo un título profesional e oficial distinto do anterior, presta os servizos da súa profesión desempeñando funcións propias deste, sempre que perciba a súa retribución na forma indicada para o Técnico con título superior.

**3. Técnico sen título:** Comprende o persoal que, sen título profesional ningún como requirimento, pola súa preparación e recoñecida competencia e práctica en todas ou algunha das

fases do proceso elaborativo da industria regulamentada, exerce funcións de carácter directivo ou técnico especializado.

Compréndense neste subgrupo as seguintes categorías:

a) Xefe técnico de fabricación.- É aquel que, en posesión dos coñecementos técnicos necesarios e coa debida responsabilidade, se ocupa da organización de todo o proceso productivo, distribución e disciplina do persoal, vixilancia de gastos de lecer e primeiras materias, determinación da ferramenta e maquinaria precisos e redacción dos orzamentos para todas as fases do ciclo de produción, propoñendo as melloras aconsellables.

b) Xefe de reparto e vendas.- É o encargado en fábricas de importancia, de facer a distribución da produción, organizar a subministración, atender os pedidos de clientes, centralizar os cobros dos encargados de depósitos e repartidores, e dirixir, en suma, as operacións propiamente mercantís.

c) Encargado xeral.- É o empregado que, ás ordes do empresario ou o seu representante, coñece o proceso xeral da industria nas súas distintas seccións, aplicando estes coñecementos á organización e distribución do traballo nelas, mantendo a disciplina do persoal á vez que facilita os datos xerais de produción e rendemento.

d) Xefe de máquinas.- É aquel que, con completos coñecementos de mecánica, está nas fábricas á fronte de maquinistas e axudantes, organizando as súas quendas e asumindo a responsabilidade do debido funcionamento da súa sección.

e) Encargado de sección.- É o empregado que, dependendo do encargado xeral ou de técnicos superiores, ten mando directo sobre o persoal que traballa na sección do seu cargo, responde da súa disciplina e distribúe e organiza o traballo nela, vixiando a boa execución e coidado da conservación e mellor aproveitamento de máquinas, material e produtos, proporcionando os datos sobre produción e rendemento das seccións do seu mando.

f) Encargado de depósito de xelo.- É aquel que nas fábricas que dispoñen de depósitos de xelo fóra das instalacións con toda responsabilidade por conta da empresa fabril, realiza operacións de venda, anotando os pedidos de clientes, verificando cobros e rendendo contas das operacións efectuadas.

g) Encargado de taller.- É o traballador que, dependendo do Encargado Xeral ou de Técnicos Superiores, ten mando directo sobre os profesionais que traballan no taller (mecánicos, electricistas, fontaneiros, carpinteiros, etc.), responde da súa disciplina e distribúe e organiza o traballo no taller, vixiando a boa execución, conservación e reparación de máquinas e instalacións, planifica e crea prioridades de traballo e proporciona datos do rendemento da súa sección.

## **B.- Categorias profesionais do grupo administrativo.**

No grupo profesional de empregados administrativos ou de oficinas considéranse comprendidos cantos en despachos e oficinas executan dunha maneira habitual funcións de contabilidade, despacho de correspondencia, arquivo, arquivos, preparación de documentos, estatística e outros análogos.

Comprende este grupo as seguintes categorías:

1. Xefe de primeira.- É o empregado que, con coñecementos completos do funcionamento de todos os servizos administrativos, leva a responsabilidade e dirección total da marcha administrativa da Empresa.

2. Xefe de segunda.- É o empregado que, ás ordes de quen dirixe a marcha administrativa da Empresa, funciona con certa autonomía dentro do cometido asignado ao departamento ou sección que rexe, ordenando o traballo do persoal que preste servizos neste.

Dentro desta categoría compréndense os contables.

3. Oficial de primeira.- É o administrativo cun servizo determinado ao seu cargo, que con iniciativa e responsabilidade restrinxida, con ou sen outros empregados ás súas ordes, executa algúns dos seguintes traballos: facturas e cálculos de estatística, transcripción en libros de contas correntes, diario, maior ou correspondais, redacción de correspondencia con iniciativa propia,

liquidacións e cálculos das nóminas de salarios, soldos e operacións análogas, e actúa directamente ás ordes do Xefe de primeira ou segunda, se os houber, taquimecanógrafos dun e outro sexo nun idioma estranxeiro que tomen ao dictado cen palabras por minuto, traducíndoas correcta e directamente a máquina en seis.

4. Oficial de segunda.- É o administrativo que, con iniciativa restrinxida e con subordinación aos Xefes ou Oficiais de primeira, se os houber, efectúa operacións similares de menor importancia, auxiliares de contabilidade ou coadxuvantes destas, transcripción en libros, organización de arquivos ou ficheiros, correspondencia ou demais traballos similares, taquimecanógrafos dun e outro sexo en idioma nacional que tomen ao dictado cen palabras por minuto, traducíndoas correcta e directamente a máquina en seis, e o promedio de dictado referirase, como máximo, a cinco minutos.

5. Auxiliar.- É o administrativo sen iniciativa propia, que se dedica dentro das oficinas, a operacións elementais administrativas, e en xeral ás puramente mecánicas inherentes aos traballos daquelas.

6. Aspirantes.- Entenderase por aspirante administrativo ao que traballe en labores propios de oficina, disposto a iniciarse nas funcións peculiares desta.

### **C.- Categorías do grupo profesional de subalternos.**

Son os traballadores que desempeñan as seguintes funcións:

1. Vixilante de cámara.- É o subalterno encargado de anotar as entradas e saídas de mercadorías nas cámaras frigoríficas, ordenar o seu aparcamento para o debido aproveitamento de locais, inspeccionar as operacións de entrada e saída de vultos, dar conta á sección de máquinas de calquera anormalidade observada en relación coa adecuada temperatura e facilitar os partes de movemento á sección administrativa.

Dentro desta categoría compréndense os anotadores de descarga e pesadores.

2. Vixilante.- É o traballador que ten como cometido principal funcións de orde e vixilancia.

3. Porteiro.- É o traballador que, de acordo coas instrucións dos seus superiores, cuida os accesos de fábricas ou locais industriais, realizando funcións de custodia e vixilancia.

4. Ordenanza.- É o subalterno que ten como misión facer mandados, realizar as encargas que se lle encomenden, recoller e entregar correspondencia e levar a cabo outros traballos elementais por orde dos seus xefes.

5. Botóns.- É o subalterno que realiza funcións análogas ás do Ordenanza, limitadas á súa idade e menor responsabilidade.

6. Persoal de limpeza.- Son os traballadores que se ocupan do aseo dos locais ou dependencias da Empresa.

### **D.- Categorías do grupo profesional obreiro.**

Son aqueles traballadores en que predomina como característica a achega de facultades manuais e mecánicas.

#### **Oficios propios da industria do frío:**

**1. Maquinista.-** É o traballador capaz de efectuar a desmontaxe e montaxe de todos os órganos móbiles das máquinas ao seu coidado, así como a das válvulas, chaves de paso, canalizacións, etc. Saberá realizar o empalme de correas e, en fin, todo o necesario para conservar as instalacións en disposición de marcha, evitando ou previndo avarías.

Deberá saber ler e interpretar a lectura dos aparellos indicadores (termómetros, voltímetros, amperímetros, contadores, etc.), para lograr sempre o debido rendemento. Terá ademais os coñecementos mecánicos e de electricidade necesarios para a conservación, entretemento e manexo das máquinas e aparellos que teña de utilizar ou que lle sexan confiados, realizando as pequenas reparacións.

**2. Axudante de máquinas.-** É o que axuda os maquinistas no cometido das súas funcións, podendo substituír a estes eventualmente; deberá saber ler os aparellos e verificar os engraxes

adecuados, así como a limpeza e conservación de máquinas e locais da sección. Se o permite o seu cometido, son tamén funcións da súa incumbencia as propias do guindastreiro, cando os guindastres se activen por procedemento eléctrico ou a estiba de xelo por outro procedemento mecánico calquera.

**3. Conductor-repartidor.-** É o operario que, en posesión do carné de conducir necesario, se ocupa dos vehículos de tracción mecánica ou automóbiles postos en servizo pola empresa. Efectúa a carga, custodia, entrega e distribución dos xéneros, toma nota dos pedidos e cuida do cobro das vendas realizadas directa ou indirectamente. Nos vehículos frigoríficos cuidará da temperatura do xénero transportado.

**4. Oficios auxiliares.-** Inclúense neste grupo xenérico a aqueles que, sen ser fundamentais á Industria do Frío Industrial, e presupoñendo a aprendizaxe das artes e oficios clásicos, se utilizan de maneira habitual por estas Empresas, formando parte do seu persoal.

Neles distínguense os tres graos de capacitación.

a) Oficial de primeira.- É o que, posuíndo un dos oficios dos denominados clásicos, o practica e aplica con tal grao de perfección que non só lle permite levar a cabo traballos xerais deste, senón aqueloutros que supoñen especial empeño e delicadeza.

b) Oficial de segunda.- Integran a dita categoría os que, sen chegaren á especialización esixida polos traballadores perfectos, executan os correspondentes a un determinado oficio coa suficiente corrección e eficacia.

c) Oficial de terceira.- É o que, tendo realizado a aprendizaxe dun oficio, non alcanzou aínda os coñecementos prácticos indispensables para efectuar os traballos coa corrección esixible a un Oficial de segunda.

Entre os oficios que podemos considerar a título enunciativo figuran como máis típicos os de axustador, torneiro, electricista, montador, carpinteiro, conductor, etc., que deberán ter os coñecementos para o desenvolvemento das funcións asignadas polas disposicións legais ou convencionais que establezan as súas definicións respectivas.

Os conductores clasificaranse en Oficiais de primeira e segunda, segundo os coñecementos de mecánica que posúan e apliquen para a reparación de avarías.

### **5. Persoal obreiro.-**

a) Capataz.- É o que dirixe e vixía os traballos realizados polos peóns e peóns especializados sobre os que exerce función de mando.

b) Peón especializado.- É o maior de dezaioito anos dedicado a funcións concretas e determinadas nas que se require, mesmo a pesar da súa sinxeleza, certa práctica operatoria.

Entre eles considéranse:

a) Guindastreiro.- É aquel obreiro que está encargado do manexo e coidado dos guindastres para levar a cabo a desmoldaxe dos bastidores de moldes de xelo; nas instalacións automáticas encárgase da estiba do xelo nos silos, sempre por procedementos mecánicos, realizando as operacións de engraxe, limpeza de cintas, etc., para o perfecto funcionamento; poderá ser empregado durante a xornada en labores de peonaxe ou estiba.

b) Repartidor.- É o que ten como misión distribuír o xelo a depósitos ou aos consumidores, nos establecementos e domicilios designados previamente por estes, e verificar os cobros ao contado.

c) Carretilleiro.- É aquel obreiro que está encargado do manexo, coidado e conservación das autocarretillas para levar a cabo a estiba e desestiba de produtos nas cámaras frigoríficas; cando as carretillas non estean en funcionamento poderá ser empregados durante a xornada en labores de peonaxe.

d) Peón ou estibador.- É o traballador que ten ao seu coidado o manexo, transporte e estiba do xelo ou das mercadorías ou calquera outro labor para a realización do cal se requira atención e esforzo.

e) Peón manipulador.- É o obreiro dedicado a labores de manipulación de produtos frescos ou conservados realizando a clasificación, corte, torado, eviscerado, etc., procedendo ao envasado das mercadorías ou calquera outro labor para a realización do cal se requira atención e esforzo.

Poderá realizar estes labores fóra do recinto fabril, pero sempre como servicios propios da Empresa.

6. Aprendiz.- É o ligado coa Empresa polo contrato de formación no traballo regulado na lexislación, e ten como fin primordial aprender os coñecementos precisos dun oficio dos chamados clásicos.

### **Artigo 11. Clasificación segundo permanencia na Empresa**

O persoal que preste os seus servicios nas industrias afectadas por este Convenio, sen que iso supoña limitación a outras formas de contratación existente no noso Dereito ou que poidan existir, que se rexerán polas disposicións de carácter xeral, clasificarase segundo a permanencia e de acordo co seu contrato de traballo en fixo, de campaña, interino e eventual:

**1. Persoal fixo.**- O persoal fixo de plantel é o que presta o seu traballo na Empresa dun modo permanente e continuo despois de superado o período de proba.

**2. Persoal de campaña.**- É o que se contrata para a prestación do traballo durante os períodos normais e completos das campañas de produción. Transcorridas tres campañas ao servizo da mesma Empresa, terá dereito a continuar na campaña seguinte.

O persoal de campaña, cumpridas as estipulacións contractuais, acabará o seu contrato ao finalizar aquela, previo aviso de 10 días e aboamento dunha semana en concepto de indemnización.

**3. Persoal interino.**- É o que se admite dun modo temporal para substituír a un traballador fixo que estea ausente por prestación de servizo militar, enfermidade, accidente, excedencia forzosa, etc. A duración da relación xurídico-laboral do persoal interino será a que esixan as circunstancias que motiven o seu nomeamento e, cumpridas as estipulacións contractuais, o contrato acabará previo aviso, como mínimo, de 10 días ou, no seu defecto, co aboamento da indemnización de 1 mes.

**4. Persoal eventual.**- É o que se contrata para atencións de duración limitada, extinguíndose a relación laboral cando cese a causa que motivou a súa admisión e a súa duración será dun máximo de 12 meses nun período de 18. O contrato formalizarase necesariamente por escrito e triplicado e finalizará polo simple transcurso da súa duración.

**5. Contrato de obra ou servizo determinado.**- Os traballos de estiba ou desestiba de mercadorías, de campañas, de produtos de alimentación e o movemento de mercadorías con destino ao tráfico internacional, son tarefas con substantividade propia que poden cubrirse con contratos de obra ou servizo determinado.

6. As Empresas notificaranlles aos Comités de Empresa ou Delegados de Persoal as contratacións que estas realicen, así como as súas condicións.

### **Artigo 12. Ingresos.**

O ingreso dos traballadores axustarase ás normas legais e especiais sobre colocación, como se establece no artigo 16 do Estatuto dos Traballadores.

Terá dereito preferente para o ingreso, en igualdade de méritos, o persoal que prestase servicios na Empresa por calquera das modalidades de contratación temporal.

En cada Empresa, a Dirección determinará as probas selectivas que vaia realizar para o ingreso e a documentación que se deba achegar, dando conta ao Comité de Empresa ou Delegados de Persoal.

Os postos por cubrir, así como as condicións que se deban reunir, serán dados a coñecer aos traballadores da Empresa.

### **Artigo 13. Provisión de vacantes, ascensos e períodos de proba do persoal.**

Todo o persoal da Empresa terá, en igualdade de condicións, preferencia para cubrir as vacantes de prazas de superior categoría que naquelas se poidan producir, salvo as vacantes do persoal técnico, de xefatura administrativa e de encargados, que se cubrirán libremente pola dirección da Empresa.

Os ascensos rexerán, para todas as categorías e en igualdade de condicións, cos seguintes criterios:

- a) Polas regras xerais de existencia de vacantes, por razón de antigüidade, probas de aptitude e concurso das categorías inferiores, conxuntamente considerados os ditos conceptos.
- b) Os Delegados de Persoal ou Comités de Empresa estudarán, conxuntamente coa Empresa, sobre as reclamacións a que houber lugar. De non mediar acordo, resolverá a Xurisdicción Laboral.

Os períodos de proba do persoal serán os seguintes:

- 1º) Persoal non cualificado, dúas semanas.
- 2º) Persoal cualificado, un mes.
- 3º) Administrativos, tres meses.
- 4º) Técnicos, seis meses.

### **Artigo 14. Traballo de distinta categoría.**

As Empresas por razóns organizativas poderán destinar os traballadores a realizar traballos de distinta categoría á súa, reintegrándose o traballador ás funcións da súa categoría cando cese a causa que motivou o cambio.

Cando se trate dunha categoría superior este cambio non poderá ser de duración superior a catro meses ininterrompidos, salvo os casos de substitución por servizo militar, enfermidade, accidente de traballo, licencias, excedencias especiais e outras causas análogas, caso no que a situación se prolongará mentres subsistan as circunstancias que a motivasen.

A retribución mentres se desempeñan traballos de categoría superior será a que corresponde a esta.

Cando se trate de categoría inferior, esta situación non poderá prolongarse por período superior a dous meses ininterrompidos, conservando en todo caso a retribución correspondente á categoría de orixe. En ningún caso o cambio poderá implicar menoscabo da dignidade humana. En tal sentido as empresas evitarán reiterar o traballo de inferior categoría co mesmo traballador.

## **Capítulo Terceiro Organización do traballo.**

### **Artigo 15.**

A organización do traballo é facultade exclusiva da Dirección da Empresa, e o traballador estará obrigado a realizar o traballo convido baixo a dirección do empresario ou persoa en quen ese

delegue, de conformidade co establecido no artigo 20 do Estatuto dos Traballadores e demais disposicións concordantes.

A organización do traballo ten por obxecto o alcance da Empresa dun nivel adecuado de produtividade, baseado na utilización óptima dos recursos humanos e materiais.

Iso é posible cunha actitude activa e responsable das partes integrantes: dirección e traballadores.

Sen mingua da facultade aludida no parágrafo primeiro, os representantes dos traballadores terán funcións de orientación, proposta e emisión de informes no relacionado coa organización e racionalización do traballo, de conformidade coa lexislación vixente.

## **Capítulo Cuarto**

### **Retribucións.**

#### **Artigo 16. Aumento por anos de servicio.**

**1. Aumento para o ano 2001.** Os traballadores desta actividade desfrutarán de cuadrienios, que serán aboados na contía que para cada categoría e número de cuadrienios é conforme á Táboa anexa, co límite do 60 por cento do salario base do Convenio.

Para o persoal de campaña, por cada catro prestadas aboaráselle por este concepto o importe dun cuadrenio co límite do sesenta por cento do salario base do convenio.

**2. A partir do 1 de xaneiro de 2.002,** o concepto, a extinguir de Antigüidade, será substituído, coa seguinte regulación:

A partir do 31 de decembro de 2001 a antigüidade desaparece e os traballadores desta actividade deixarán de devengala máis. A esa data as empresas procederán a determinar a parte proporcional do cuadrenio que cada traballador tivese en curso de adquisición a fin de deixar establecida a cantidade que quedará consolidada a título individual.

A cantidade consolidada ao devandito 31 de decembro do ano 2001 terá o carácter de plus “ad personam” e non poderá ser obxecto de compensación ou absorción con nengunha outra das retribucións do convenio colectivo e cada ano terá o mesmo aumento que teña o salario base do convenio colectivo, incluída, se é o caso, a cláusula de revisión.

#### **Artigo 17. Complementos de posto de traballo.**

1. Plus de traballo penoso en fábricas de xelo. O persoal que como habitual función traballe máis de 2 horas diarias en postos excepcionalmente penosos percibirá un complemento do 10 por cento do salario base deste Convenio, por día de traballo nas ditas condicións.

A determinación das ditas circunstancias de penosidade en fábricas de xelo realizarase mediante resolución da Xurisdicción Laboral.

2. Plus de traballo penoso en cámaras frigoríficas de conxelación. O persoal que por habitual función, continua ou discontinua, traballe en túneles ou cámaras de conxelación, soportando temperaturas da banda de conxelación de 18 graos C ou inferiores, percibirá un complemento do 20 por cento do salario base deste Convenio, polo tempo traballado nas ditas condicións.

Entenderase devengado o plus penoso en conxelación mesmo cando a temperatura da banda de 18 graos C, establecida para o almacenamento de produtos conxelados, teña oscilacións producidas por manutención ou apertura de portas motivada por entrada ou saída de mercadorías e cando ademais o traballador estibe e cargue manualmente os produtos conxelados desde a cámara de conxelación ao vehículo.

3. En ningún caso o plus de penosidade en fábrica de xelo será compatible co plus penoso en cámaras frigoríficas de conxelación, mesmo cando a empresa teña dobre actividade. No suposto

de que nun mesmo mes o traballador preste os seus servicios en fábrica de xelo e en cámaras frigoríficas de conxelación, nas referidas condicións de penosidade, o traballador escollerá o importe dun dos pluses, o que lle resulte máis beneficioso.

4. A determinación doutras circunstancias de penosidade en cámaras frigoríficas realizarase mediante resolución da Xurisdicción Laboral.

5. Pola natureza funcional do plus de penosidade, tanto en cámaras como en fábrica de xelo, este deixará de se aboar en todos os casos, cando desaparezan as circunstancias causantes e se dote ao traballador das medidas de protección individual que eviten o risco, ou deixe de traballarse nesas condicións. Entenderanse como medidas que eviten o risco as que supoñan que o traballador non sufra as baixas temperaturas das cámaras, como poden ser cabinas climatizadas nas carretillas, dando por entendido que a roupa de abrigo non supón a eliminación desta circunstancia.

#### **Artigo 18. Plus de nocturnidade.**

Cando o traballo se efectúe entre as 22:00 e as 6:00 horas, a remuneración será incrementada cun plus do 25 por cento do salario base deste Convenio.

#### **Artigo 19. Gratificacións extraordinarias.**

Todo traballador terá dereito a dúas mensualidades en concepto de pagas extraordinarias, consistentes no equivalente a trinta días cada unha delas do salario total da táboa do Convenio, incrementado, se é o caso, coa antigüidade ou concepto que a substitúe a partir do 1 de xaneiro de 2002. Aboarase o día 15 dos meses de xullo e decembro.

#### **Artigo 20. Participación en beneficios.**

Establécese en concepto de participación de beneficios, mentres non se lexisle con carácter xeral sobre a materia, unha gratificación consistente en trinta días de salario total da táboa do Convenio máis, se é o caso, antigüidade ou concepto que a substitúe a partir do 1 de xaneiro de 2002, aboable durante o primeiro cuadrimestre do ano seguinte ao seu devengo.

De acordo coa Empresa, esta gratificación poderase aboar mensualmente, dividida en doceavas partes.

#### **Artigo 21.**

Ao persoal que ingresase no transcurso do ano ou que cesase durante este, aboaráselle as dúas gratificacións extraordinarias de xullo e decembro e a paga de beneficios rateando o seu importe por doceavas partes en relación ao tempo transcorrido desde a data do seu ingreso, para as primeiras, ou desde a última paga devengada, para os segundos, para o cal a fracción de mes se computará como unidade completa.

#### **Artigo 22. Traballos a prima, tarefa ou a obra feita.**

1. As Empresas poderán modificar ou establecer os sistemas de traballo de acordo coas normas vixentes na materia, con informe do Comité de Empresa ou Delegado de Persoal. Correspóndelle á Dirección da Empresa, de acordo co Comité de Empresa ou Delegado de Persoal, determinar os rendementos, tomando como medida de actividade mínima esixible a que desenvolve un operario medio entregado ao seu traballo, sen o estímulo dunha remuneración por incentivo, ritmo que pode manter día tras día, doadamente, sen que esixa esforzo superior ao normal, debendo ser o seu rendimento o que corresponde a 60 puntos Bedaux/hora ou 100 puntos da comisión nacional de produtividade ou os seus equivalentes noutros sistemas.

En caso de conformidade entrambas as partes, os rendementos aplicaranse de inmediato. Para o suposto de desconformidade, o Comité de Empresa ou Delegado de Persoal deberá manifestar, necesariamente, a súa oposición no prazo de catro días laborables, que contarán desde a notificación dos novos rendementos. Se persistise a desconformidade transcorridos sete días laborables, as partes nun novo prazo doutros cinco días laborables acudirán á Xurisdicción Laboral, que resolverá o que proceda.

Os valores establecidos só poderán ser modificados cando concorra algún dos casos seguintes:

- 1) Mecanización.
- 2) Mellora de instalacións que faciliten a realización dos traballos.
- 3) Cando o traballo sexa de primeira serie fixando un valor provisional mentres non se fixase máis tarde o definitivo.
- 4) Cambios do método operatorio, distintos dos descritos no sistema anterior de traballo.
- 5) Cando exista erro de cálculo.

Entre outros casos, supoñerase que se dan as circunstancias 4 e 5 cando sen detrimento da calidade esixida, o 75 % dos operarios que realicen un traballo determinado, alcancen no dito traballo, durante un mes, unha actividade igual ou superior ao rendimento óptimo, calquera que sexa o sistema de produtividade que se utilice.

2. Traballos a obra feita.- A modalidade de traballo a obra feita, como variante de valorar por unidade de obra os sistemas máis científicos de valoración por punto, será retribuída baseándose en que un traballador laborioso e cun esforzo normal no desenvolvemento do seu traballo, obteña, polo menos, un salario superior nun 25 % ao salario fixado para a categoría profesional a que pertenza.

3. Traballos a tarefa.- Para o establecemento de traballo a tarefa, teranse en conta os rendementos normais de cada profesión e especialidade. Cando o traballador conclúa a súa tarefa antes do remate da xornada, darase por acabada esta, ou ben a elección da Empresa, deberá completarse a xornada, caso no que o tempo investido sobre o da súa tarefa lle será aboado cos valores establecidos no Convenio para as horas extraordinarias, e sen que o dito tempo se compute como horas extraordinarias para os límites máximos que sinalan as disposicións legais ou convencionais nesta materia.

4. Tanto o traballo a obra feita como a tarefa, caso de discrepancia en canto á tarifa da obra feita ou ao tempo de tarefa, seguirán a norma do apartado 1 anterior.

5. Suspensión do sistema.- A Empresa poderá suspender a aplicación de calquera dos anteriores sistemas, total ou parcialmente, cando se dean circunstancias de alteración do proceso productivo ou incumprimento dos métodos de traballo establecidos. Dará conta inmediatamente á Xurisdicción Laboral.

Cando se proceda á suspensión dos traballos remunerados baixo o sistema de primas á produción por causas que, previa determinación co representante dos traballadores da sección ou departamento afectados, fose imputable á empresa, esta virá obrigada a satisfacerlles aos traballadores afectados a remuneración correspondente ao seu rendimento habitual (media 30 últimos días naturais) no traballo suspendido.

Non serán causas imputables á empresa, entre outras, a falta de traballo, carencia de primeiras materias, avarías en maquinaria ou instalacións e falta de enerxía.

### **Artigo 23.**

O pagamento do salario farase no lugar de traballo por períodos mensuais, quincenais ou semanais, segundo o costume observado en cada Empresa, en efectivo ou por calquera dos medios habituais, talón, cheque, transferencia bancaria. Cando se opte por efectuar o pagamento mediante transferencia bancaria, o aboamento en conta corrente ou libreta do traballador producirase na data habitual de pagamento.

O traballador poderá solicitar anticipos a conta do salario devengado.

## **Capítulo Quinto**

### **Xornada, horario, horas extraordinarias, vacacións.**

#### **Artigo 24. Xornada de traballo.**

1. Duración.- A xornada efectiva de traballo será de 1.808 horas anuais.

2. Organización e distribución.- Anualmente, a empresa elaborará un calendario de traballo cunha distribución horaria básica expoñendo un exemplar deste nun lugar visible de cada centro e dará conta aos Delegados de Persoal ou ao Comité de Empresa.

A distribución inicial poderá ser irregular en atención a razóns económicas, organizativas, técnicas ou productivas. En todo caso a distribución da xornada deberá respectar os seguintes límites: Dez horas ordinarias diarias; doce horas de descanso diario ininterrompido; día e medio de descanso semanal; tantos días festivos anuais como se establezan pola lei; e trinta días naturais anuais de vacacións.

Non se considerarán modificacións substanciais aquelas que comporten, vixente a distribución inicial anual da xornada, un aumento ou diminución da xornada diaria de 2 horas sobre a distribución horaria básica, aínda que, salvo por razóns de urxencia a empresa deberá avisar o traballador afectado cunha antelación de, polo menos, sete días á modificación non substancial da súa xornada e horaria e establecelo co Delegado de Persoal ou o Comité de Empresa.

En todo caso respectarase a distribución da xornada que estea establecida nos contratos individuais de traballo.

Se desta distribución resultase unha cantidade superior a 1.808 horas en cómputo anual, o exceso será compensado ao traballador con días libres computando oito horas para cada día libre a fin de as acumular para o seu desfrute en días completos dentro do trimestre seguinte á variación, salvo pacto en contra.

3. Traballos en domingos e festivos.- As funcións e traballos que se teñan que desenvolver en domingos e festivos ou durante todo o día realizaranse mediante quendas rotativas, computándose por períodos de catro semanas e os descansos desfrutaranse en días laborables, se é o caso.

En caso excepcional de que nalgunha semana non se lle puidese conceder ao persoal o descanso correspondente, aboaráselles aos interesados, ademais do salario que percibisen, caso de descansar, outro por non teren utilizado tal descanso, incrementado este segundo nun 75 por 100.

4. Xornada continuada.- Cando a xornada de traballo se realice en forma continuada, os traballadores desfrutarán de 30 minutos de descanso, retribuídos e non recuperables, permanecendo no recinto da factoría.

Non obstante, este precepto non poderá ser considerado como condición máis beneficiosa, dereito adquirido ou compromiso entre partes que opere automaticamente no caso de redución, legal ou convencional, da xornada de traballo, senón que as partes interesadas e lexitimadas neste Convenio Colectivo deberán renegociar o tempo de descanso e a súa consideración como de traballo efectivo, se é o caso.

5. Xornada de frigoríficos.- Para o persoal que traballe en cámaras frigoríficas, distinguiranse os seguintes casos:

a) A xornada en cámaras de cero ata cinco graos baixo cero será normal.

Por cada tres horas de traballo ininterrompido no interior das cámaras, concederáselle un descanso de recuperación de dez minutos.

b) En cámaras de seis graos baixo cero a dezasete graos baixo cero, a permanencia no seu interior será de seis horas.

Por cada hora de traballo ininterrompido no interior das cámaras, concederáselle un descanso de recuperación de quince minutos.

Completará a xornada normal en traballo a realizar no exterior das cámaras.

c) En cámaras que teñan que estar a dezaeito graos baixo cero ou inferiores cunha oscilación de máis ou menos 3 graos, a permanencia no seu interior será de seis horas.

Por cada corenta e cinco minutos de traballo ininterrompido no interior das cámaras, concederáselle un descanso de recuperación de quince minutos.

Completará a xornada normal en traballo a realizar no exterior das cámaras.

Este persoal en proporción ás temperaturas que debe soportar estará dotado das roupas de protección necesarias.

En canto á permanencia en cámaras e descanso de recuperación de cámaras nas empresas que viñesen realizando outros tempos máis favorables, estes serán respectados.

## **Artigo 25. Horas extraordinarias.**

Ante a grave situación de paro existente, e con fin de facilitar o emprego, quedan suprimidas as horas extraordinarias habituais.

Exceptúanse da norma anterior:

a) As horas extraordinarias esixidas pola reparación de sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes, así como os casos de risco de perda de materias primas e remate de tarefas de carga e descarga de produtos perecedoiros; neste caso, igualmente por causa extraordinaria non habitual, cun tope máximo dunha hora diaria, serán de obrigada realización.

b) As horas extraordinarias que teñan a súa causa en pedidos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quendas e outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza perecedoira das materias que se tratan, así como a subministración de xelo aos barcos pesqueiros, manteranse sempre que non caiba a utilización das distintas modalidades de contratación temporal ou parcial previstas nas disposicións xerais.

A dirección da Empresa informará mensualmente ao Comité de Empresa, aos Delegados de Persoal e Delegados Sindicais sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas e, se é o caso, a distribución por seccións. Así mesmo, en función desta información e dos criterios anteriormente sinalados, a Empresa e os representantes dos traballadores determinarán o carácter e natureza das horas extraordinarias.

En canto ao valor e módulo do cálculo, estarase conforme ás disposicións legais vixentes ou aos pactos de Empresa, se é o caso.

Como aclaración do concepto de hora estrutural que contén o A.I., serán consideradas como tales: as esixidas para a reparación de sinistros ou outros danos extraordinarios; as necesarias para realizar ante un risco de perda de materias primas; e as necesarias para atender períodos punta de produción.

## **Artigo 26. Vacacións.**

As vacacións para todo o persoal, sen distinción de categorías, serán de trinta días naturais retribuídos e aboados sobre o salario total da táboa do Convenio máis antigüidade, se é o caso.

O cadro de distribución das vacacións expoñerase cunha antelación de dous meses nos taboleiros de anuncios, para coñecemento de todo o persoal.

A liquidación das vacacións poderase efectuar para todo o persoal antes do comezo destas.

A liquidación das vacacións non poderá ser compensada en metálico.

### **Artigo 27. Licencias**

O traballador terá dereito, previa solicitude, a licencia con soldo en calquera dos casos seguintes:

- a) Matrimonio do traballador, quince días naturais.
- b) En caso de nacemento de fillo ou falecemento de cónxuxe e fillos; en caso de enfermidade grave do cónxuxe e fillos e enfermidade grave ou falecemento do pai, nai, netos, avós ou irmáns dun ou outro cónxuxe, de dous a cinco días naturais, segundo que o feito que o motivase se produza no lugar da residencia do traballador ou noutro distinto.
- c) Para dar cumprimento a un deber de carácter público formal imposto polas leis e disposicións vixentes, o tempo necesario debidamente xustificado polo traballador ante a Empresa.
- d) Por motivo de traslado do domicilio habitual, dous días naturais.
- e) En caso de matrimonio de fillos ou irmáns, dun ou outro cónxuxe, un día.
- f) Un día ao ano para asuntos propios. Neste caso, o traballador deberá comunicarllo á empresa cunha antelación dunha semana. Non poderá solicitarse un día libre para asuntos propios que cadre cunha ponte, o seu día anterior ou posterior, en época de campaña, con pedidos extraordinarios ou co solicitado por outros compañeiros da mesma unidade de traballo. O número de licencias para asuntos propios non poderá exceder do 10% dentro de cada Departamento, sendo atendidas as solicitudes por rigorosa orde de recepción por quen deba concedelas. Esta licencia comezará a rexer a partir do 1 de xaneiro do ano 2001, debendo renegociarse o seu mantemento en vigor no suposto de redución legal ou convencional da xornada de traballo. A partir do 1 de xaneiro do ano 2003, os traballadores desfrutarán de dous días de licencia para asuntos propios, en idénticas condicións e cos mesmos límites que os establecidos anteriormente.
- g) En canto aos dereitos recoñecidos á muller traballadora, estarase conforme ao disposto na lexislación vixente.

Licencias sen soldo.- Poderán solicitar licencia sen soldo cunha duración máxima de ata tres meses os traballadores fixos que, tendo superado o período de proba, leven ao servizo da Empresa máis de seis meses. As Empresas resolverán favorablemente as solicitudes que neste sentido se formulen, salvo que a concesión de licencias afectase gravemente ao proceso productivo.

Para ter dereito a unha nova licencia deberán transcorrer, como mínimo, dous anos completos desde a data de remate da anterior.

### **Artigo 28. Excedencias.**

Os traballadores con dous anos de servizo ininterrompido poderán solicitar a excedencia voluntaria por un prazo superior a doce meses e inferior a cinco anos, non se computando o tempo que dure esta situación a ningún efecto, e sen que en ningún caso se poida producir nos contratos de duración determinada.

As peticións de excedencias serán resoltas conxuntamente pola Empresa e o Comité ou Delegado de Persoal, no prazo máximo dun mes, tendo en conta as necesidades de traballo e procurando despachar favorablemente aquelas peticións que se funden en remate de estudos, existencias familiares e outras análogas.

O traballador que non solicite o reingreso cun preaviso dun mes antes do remate da súa excedencia, causará baixa definitiva na Empresa. Para se acoller a outra excedencia voluntaria o traballador deberá cubrir un novo período de, polo menos, catro anos de servizo efectivo na Empresa.

Cando o traballador o solicite, o reingreso estará condicionado a que haxa vacante na súa categoría.

Se non existise vacante na categoría propia e si na inferior, o excedente poderá optar entre ocupar esta praza co salario a ela correspondente ata que se produza unha vacante na súa categoría, ou non reingresar ata que se produza a dita vacante.

Nas excedencias forzosas e en calquera outra, que poidan existir, estarase conforme ao disposto na lexislación vixente, e nos artigos 46 e 48 do Estatuto dos Traballadores.

### **Artigo 29. Traslados, cambios ou permutas.**

Os traslados forzosos que impliquen cambio de residencia só poderán realizarse co persoal que leve ao servizo da Empresa menos de cinco anos de antigüidade.

Nos supostos de traslado forzoso, o traballador percibirá o importe dos seguintes gastos:

- Os de locomoción do interesado e familiares que con el convivan e del dependen economicamente.
- Os de transporte de mobiliario, roupa e trebellos, e unha indemnización de dous meses de salario real que veña percibindo no momento do traslado.

## **Capítulo Sexto**

### **Seguridade Social, Seguridade e Hixiene no traballo, vestiario.**

#### **Artigo 30. Suplemento á Seguridade Social.**

As Empresas aboarán, nos casos de accidente de traballo, a cantidade complementaria sobre a indemnización da compañía aseguradora que sexa precisa para que o traballador accidentado perciba o salario total da súa categoría profesional fixada na táboa de salarios anexa, incrementado, se é o caso, cos aumentos de antigüidade ou concepto que a substitúe a partir do 1 de xaneiro de 2002. Se pola compañía aseguradora se lle acredítase ao accidentado cantidade igual ou superior á anteriormente reseñada, a Empresa quedará relevada do pagamento deste complemento.

#### **Artigo 31. Prevención de Riscos Laborais.**

A protección da saúde dos traballadores constitúe un obxectivo básico e prioritario das partes asinantes e consideran que para o alcanzar se require o establecemento e planificación dunha acción preventiva nos centros de traballo e nas empresas que teña por fin a eliminación ou redución dos riscos na súa orixe, a partir da súa avaliación, adoptando as medidas necesarias, tanta na corrección da situación existente como na evolución técnica e organizativa da empresa para adaptar o traballo á persoa e protexer a súa saúde.

En cantas materias afecten a seguridade e hixiene no traballo, serán de aplicación as disposicións contidas na Lei de Prevención de Riscos Laborais e demais disposicións concordantes, así como as bases que se establecen no anexo número dous deste Convenio.

A Comisión Mixta estudiará a revisión das materias que afecten á seguridade e hixiene no traballo, tomando como principios e normas reguladoras os que se establecen no anexo núm. 2 deste Convenio, que serán obxecto de actualización e, se é o caso, de incorporación ao texto do Convenio colectivo na forma e condicións que a dita Comisión determine.

### **Artigo 32. Vestiario.**

As Empresas proverán ao persoal do seguinte vestiario de uso obrigatorio durante a xornada laboral:

- a) Dous monos ou roupas similares para todo o persoal, á parte da roupa especial para efectuar os traballos en cámaras ou túneles con baixas temperaturas, así como botas de cana alta para os que traballen en fábricas de xelo.
- b) Un equipo completo de chaqueta e pantalón ou buzo completo isotérmico para resistir temperaturas iguais ou inferiores aos 18 graos centígrados, botas de media cana ou zapatos especiais para o frío, roupa interior, un pasamontañas, un xersei de colo alto e calcetíns de la e luvas impermeables aos produtores que presten servizos en cámaras ou túneles de conxelación.

A duración destas roupas será dun ano, salvo que polo uso sexa necesaria a súa reposición con antelación. Para a roupa interior e xerseis será de seis meses e para as luvas e calcetíns será de tres meses.

### **Capítulo Sétimo Réxime disciplinario**

#### **Artigo 33.**

Os traballadores poderán ser sancionados pola dirección das Empresas de acordo coa gradación das faltas e sancións que se establecen nos artigos seguintes.

#### **Artigo 34. Gradación das faltas.**

Toda falta cometida por un traballador se clasificará atendendo á súa importancia, transcendencia ou intención, en leve, grave ou moi grave.

#### **Artigo 35. Faltas leves.**

Consideraranse faltas leves as seguintes:

1. As faltas de puntualidade ata cinco nun mes, na asistencia ao traballo con demora superior a cinco minutos e inferior a trinta no horario de entrada.
2. Non comunicar en tempo oportuno a baixa correspondente cando se falte ao traballo por motivo xustifico, a non ser que se probe a imposibilidade de o ter feito.
3. O abandono do servizo sen causa fundada, aínda que sexa por breve tempo. Se como consecuencia deste se orixinase prexuízo dalgunha consideración á Empresa ou fose causa de accidente aos seus compañeiros de traballo, esta falta poderá ser considerada como grave ou moi grave segundo os casos.
4. Pequenos descoidos reiterados na conservación do material.
5. Non atender o público coa corrección e dilixencia debidos.
6. Non lle comunicar á Empresa os cambios de residencia ou domicilio.
7. As discusións sobre asuntos estraños ao traballo dentro das dependencias da Empresa. Se tales discusións producisen escándalo notorio, poderán ser consideradas como falta grave ou moi grave.
8. Faltar ao traballo un día ao mes sen causa xustificada.

#### **Artigo 36. Faltas graves.**

Consideraranse faltas graves as seguintes:

1. Máis de cinco faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo durante un período de trinta días.
2. Ausencias sen causa xustificada por dous días durante un período de trinta días.
3. Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia que poidan afectar á Seguridade Social. A falta maliciosa destes datos considerárase como falta moi grave.
4. Entregarse a xogos ou distraccións en horas de traballo.
5. A simulación de enfermidade ou accidente.
6. A desobediencia aos seus superiores en calquera materia de traballo. Se implicase quebranto manifesto da disciplina, ou dela se derivase prexuízo notorio para a Empresa, poderá ser considerado como falta moi grave.
7. Simular a presenza doutro traballador fichando, contestando ou asinando por el.
8. A negligencia ou desidia no traballo que afecte á boa marcha do servizo.
9. A imprudencia en acto de traballo. Se implicase risco de accidente para o traballador, para os seus compañeiros ou perigo de avaría para as instalacións, poderá ser considerada como moi grave.
10. Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada, así como empregar ferramentas da Empresa para usos propios.
11. A reincidencia en falta leve (excluída a de puntualidade), aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e mediando comunicación escrita.

### **Artigo 37. Faltas moi graves.**

Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:

1. Máis de dez faltas non xustificadas de puntualidade cometidas nun período de seis meses ou vinte durante un ano.
2. A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto na empresa como aos compañeiros de traballo ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa ou durante o traballo en calquera outro lugar.
3. Facer desaparecer, inutilizar, estragar ou causar desperfectos en primeiras materias, utensilios, ferramentas, maquinaria, aparellos, instalacións, edificios e documentos da empresa.
4. A condena por delito ou roubo, furto ou malversación cometida fóra da empresa ou por calquera outra clase de feitos que poidan implicar, para esta desconfianza respecto ao seu autor e, en todo caso, a de duración superior a seis anos, dictado polos Tribunais de Xustiza.
5. A embriaguez habitual na empresa.
6. Violar o segredo da correspondencia ou documentos reservados da empresa ou revelar a elementos estraños a esta datos de reserva obrigada.
7. Os malos tratos de palabra ou obra, abuso de autoridade falta grave de respecto e consideración aos xefes, así como os compañeiros e subordinados.
8. Causar accidentes graves por negligencia ou imprudencia.
9. Abandonar o traballo en posto de responsabilidade.
10. A diminución voluntaria e continuada no rendemento de traballo.
11. Orixinar frecuentes liortas e pelexas cos compañeiros de traballo.
12. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometa dentro dos seis meses seguintes de se ter producido a primeira.
13. O abuso de autoridade por parte dos xefes será sempre considerado como falta grave. O que o sufra poñerá inmediatamente en coñecemento do Director da Empresa e Delegado de Persoal ou Comité de Empresa.

### **Artigo 38. Réxime de sancións.**

Correspóndelle á empresa a facultade de impor sancións nos termos do estipulado neste Convenio.

A sanción das faltas graves requirirá comunicación escrita motivada ao traballador e a das faltas moi graves esixirá tramitación de expediente ou procedemento sumario en que sexa oído o traballador afectado.

En calquera caso, a Empresa dará conta ao Comité de Empresa ou Delegados de Persoal, ao mesmo tempo que ao propio afectado, de toda sanción que se imponha.

### **Artigo 39. Sancións máximas.**

As sancións máximas que poderán imponerse en cada caso, atendendo á gravidade da falta cometida, serán as seguintes:

a) Por faltas leves:

Amoestación verbal.

Amoestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Suspensión de emprego e soldo de un a quince días.

c) Por faltas moi graves:

Suspensión de emprego e soldo de dezaseis a sesenta días, inhabilitación por un período non superior a dous anos para o ascenso e despedimento.

### **Artigo 40. Prescrición.**

A facultade da empresa para sancionar prescribirá para as faltas leves aos tres días; para as faltas graves, aos quince días; e para as moi graves, aos trinta días a partir da data en que aquela tivo coñecemento da súa comisión.

## **Capítulo Oitavo Dereitos sindicais**

### **Artigo 41. Dos Sindicatos e dos Comités de Empresa**

En materia de dereitos sindicais e de representación do persoal nas Empresas estarase conforme ao disposto na Lei Orgánica de Liberdade Sindical, no Estatuto dos Traballadores e nas demais disposicións legais que regulen esta materia.

## **Capítulo Noveno Desprazamentos e axudas de custo**

### **Artigo 42. Desprazamentos e axudas de custo.**

Os traballadores que por necesidade da Empresa teñan que se desprazar fóra do lugar en que radica o seu centro habitual de traballo, percibirán, a teor da duración dos desprazamentos e da necesidade de utilización dos diferentes apartados, unha axuda de custo de 1.383 pesetas (8,31 euros) por comida, 1.383 pesetas (8,31 euros) por cea e 2.767 pesetas (16,63 euros) diarias por aloxamento e xantar, quedando comprendidas nas ditas cantidades as percepcións complementarias por gastos menores. A axuda de custo total diaria será de 5.534 pesetas (33,26 euros).

Para os anos 2002 e 2003, as contías establecidas neste artigo serán revalorizadas na mesma porcentaxe e condicións en que o fagan os salarios incluíndose, se é o caso, a(s) revisión(s) do IPC, se así fose o caso.

Cando o traballador non realice a viaxe en vehículo da empresa, terá dereito a que se lle aboe o importe da viaxe no medio de transporte que se lle autorizase a empregar.

O traballador recibirá antes do desprazamento un anticipo para gastos, liquidándose ao regreso segundo o número de axudas de custo devengadas.

Se os medios de locomoción custeados pola Empresa e a distribución do horario lle permiten ao traballador facer as comidas no seu domicilio ou a pernoitar neste, non terá dereito á percepción de axuda de custo.

## **Capítulo Décimo Comisión Mixta.**

### **Artigo 43. Comisión Mixta.**

A Comisión mixta é o órgano de interpretación e vixilancia do pactado no Convenio Colectivo.

Estará composta por oito membros designados: catro polas Organizacións Sindicais FIA-UGT e FITEQA-CCOO e catro pola representación empresarial ALDEFE.

A Comisión mixta poderá utilizar os servicios dos Asesores que designen libremente as partes.

A Presidencia será alternativa iniciándose por sorteo e o domicilio da Comisión será ben o de ALDEFE, c/ Ríos Rosas, núm.2, 28003 de Madrid, ben o de calquera das Federacións de Industrias Químicas das Centrais Sindicais FIA-UGT, Avda, de América, núm.25, 28025 de Madrid, ou FITEQA-CCOO, Praza de Cristino Martos, núm.4, 28015 de Madrid.

Estrutura.- A Comisión mixta que se acorda terá carácter central e único para todo o estado. Esta Comisión poderá solicitar da parte afectada a axuda e participación que puidesen ser necesarias.

Funcións.- Son funcións específicas:

1. A interpretación do Convenio.
  2. A conciliación dos problemas presentados polas partes nos supostos previstos neste Convenio.
  3. A vixilancia no cumprimento do pactado.
- A Comisión intervirá preceptivamente nestas materias, deixando a salvo a liberdade das partes, para, esgotada a súa intervención, proceder na súa consecuencia.
4. Entender, de forma obrigatoria e previa á vía administrativa e xurisdiccional, sobre a interposición dos Conflictos Colectivos que xurdan nas empresas afectadas por este Convenio por cuestións da súa interpretación e aplicación.
  5. Estudiar as posibilidades de establecemento para os traballadores do Grupo de Oficinas propios da Industria do Frío dun réxime especial de xubilación e remitir a correspondente proposta á Seguridade Social.
  6. Elaborar a lista de mediadores e árbitros para que exerzan como tales nos conflitos que se dean na industria do Frío Industrial de acordo co procedemento previsto no ASEC.

Procedemento.- Os asuntos sometidos á Comisión mixta revestirán o carácter de ordinarios ou extraordinarios. Outorgarán tal cualificación os representantes da parte social ou económica.

No primeiro suposto, a Comisión mixta deberá resolver no prazo de quince días, e no segundo, no máximo de setenta e dúas horas.

Procederá a convocar a Comisión Mixta, indistintamente, calquera das partes que a integran.

## **Capítulo Undécimo**

## **Formación Profesional**

### **Artigo 44. Formación Profesional.**

As organizacións asinantes do Convenio Colectivo do Frío Industrial subscriben en todos os seus termos o III Acordo Nacional de Formación Continua nos ámbitos funcional e territorial deste convenio como mellor forma de organizar e xestionar as accións formativas que se promovan no sector.

As organizacións asinantes deste convenio consideran a formación continua dos traballadores como un elemento de carácter estratéxico que permite compatibilizar a maior competitividade das empresas coa formación individual e o desenvolvemento profesional do traballador.

As partes asinantes deste Convenio Colectivo acordan realizar, no máis breve prazo posible, a constitución da Comisión Paritaria sectorial de Formación, a composición da cal será determinada no proceso da dita constitución, polos mesmos.

A Comisión mixta do Convenio, asistida polos asesores que as organizacións asinantes poidan achegar, terá entre as súas funcións a elaboración de planos de formación profesional destinados a adecuar os coñecementos profesionais dos traballadores ás novas técnicas e tecnoloxías.

Así mesmo, poderá propoñer e executar accións formativas nas súas diversas modalidades e niveis, tanto con programas que poidan impartirse nos centros de formación de empresas ou das organizacións representadas, como a través dos programas nacionais e internacionais desenvolvidos por organismos competentes.

A Comisión mixta terá as competencias, facultades e dereitos que se recoñecen no Acordo Nacional de Formación Continua durante todo o tempo da súa vixencia, é dicir, ata o 31 de decembro do 2003 ou, se é o caso, ata a data que dure o novo e sucesivos acordos.

## **Disposicións Adicionais**

### **Disposición Adicional Primeira.**

**1. Indemnización por remate anticipado da relación laboral.**- Os traballadores que prestasen servizos efectivos durante máis de quince anos, terán dereito –no suposto de que acaben anticipadamente a súa relación laboral coa empresa– a percibir desta unha indemnización en función da idade das seguintes contías:

- 60 anos: 1.400.000 pesetas.
- 61 anos: 1.125.000 pesetas.
- 62 anos: 850.000 pesetas.
- 63 anos: 550.000 pesetas.
- 64 anos: aplicaráselle o disposto no apartado seguinte para o contrato de relevo.

**2. Xubilación aos 64 anos.**- Para os efectos da xubilación aos 64 anos, prevista no artigo duodécimo do Acordo Interconfederal e sempre que se modifique no necesario o R.D. Lei 14/1981, do 20 de agosto e o R.D. 2.705/1981, do 19 de outubro, as partes asinantes acordan facilitar a xubilación aos 64 anos de idade e a simultánea contratación por parte das empresas de desempregados rexistrados nas oficinas de Emprego en número igual ao das xubilacións anticipadas que se produzan por calquera das modalidades de contratos vixentes na actualidade, exceptuando as contratacións a tempo parcial, cun período mínimo de duración en todo caso superior ao ano e tendendo ao máximo legal previsto.

## **Disposición Adicional Segunda**

Os atrasos derivados da aplicación deste Convenio Colectivo faranse efectivos polas Empresas a partir do mes seguinte ao seu asinamento.

## **Disposición Adicional Terceira**

Incrementos salariais durante a vixencia deste convenio:

**1. Para o ano 2001** rexerán as táboas salariais e demais retribucións que constan no texto do convenio ou nos seus anexos.

### **2. Incremento para o ano 2002.**

a) A partir do 1 de xaneiro do ano 2002 aplicarase a Táboa Salarial que resulte de aplicar á pactada para 2001 o IPC previsto polo Goberno para elaborar os Orzamentos Xerais do Estado máis 1,2 puntos de mellora, tomándose como base os salarios vixentes no convenio ao 31 de decembro de 2001.

b) Se ao 31 de decembro do ano 2002 o IPC real dese ano superase o IPC previsto polo Goberno ao confeccionar os Orzamentos Xerais do Estado para 2002, as táboas salariais, correspondentes a este ano, serán regularizadas no que o IPC real supere o previsto, aboándose as diferencias con efecto retroactivo ao 1 de xaneiro de 2002, e para iso tomaranse como base as táboas salariais ao 31 de decembro do ano 2001.

### **3. Incremento para o ano 2003.**

a) A partir do 1 de xaneiro do ano 2003 aplicarase a Táboa Salarial que resulte de aplicar á pactada, incluída se é o caso a revisión do IPC se a houber, para 2002 o IPC previsto polo Goberno para elaborar os Orzamentos Xerais do Estado máis 1,2 puntos de mellora.

b) Se ao 31 de decembro do ano 2003 o IPC real dese ano superase o IPC previsto polo Goberno ao confeccionar os Orzamentos Xerais do Estado para 2003, as táboas salariais, correspondentes a este ano, serán regularizadas no que o IPC real supere o previsto, aboándose as diferencias con efecto retroactivo ao 1 de xaneiro de 2003, e para iso tomaranse como base as táboas salariais ao 31 de decembro do ano 2002.

## **Disposicións Transitórias**

### **Disposición Transitoria Primeira**

Transitoriamente, e mentres non se lle asigna un nivel retributivo específico, o conductor repartidor que realice as funcións definidas no artigo 10 D) 3) percibirá un complemento como mínimo de 214 pesetas (1,29 euros) por día efectivamente traballado nas ditas condicións, independentemente da percepción do complemento establecido no artigo 17 se a el tivese dereito.

Para os anos 2002 e 2003, no caso de seguir concorrendo as condicións anteriores, a cantidade fixada será actualizada na mesma contía en que o fagan os salarios, incluíndose se é o caso a(s) revisión(s) do IPC se as houber.

### **Disposición Transitoria Segunda**

Con obxecto de fomentar a contratación a traballadores desempregados as partes negociadoras recoméndanlles ás Empresas e traballadores afectados o uso do contrato de relevo, debendo as Empresas se o dereito é exercido polo traballador afectado, cumprimentar as formalidades que

conduzan á realización do correspondente contrato de relevo aplicando as disposicións legais e regulamentarias que en cada momento estean vixentes.

### **Disposición Transitoria Terceira**

A Comisión mixta reunirse ao longo da vixencia do convenio para estudar unha proposta sobre as seguintes materias:

- a) O ámbito funcional do convenio colectivo.
- b) A clasificación profesional a fin de substituír as categorías por grupos profesionais, fixar un nivel para o Conductor-Repartidor, unha proposta de adaptación dos tempos de traballo e temperaturas nas cámaras para os Carretilleiros e resolver outras cuestións conexas.
- c) A adecuación do contido do convenio á nova normativa de prevención de riscos laborais e, se é o caso, a constitución dunha Fundación para a Prevención de Riscos laborais.E,
- d) O estudo dun sistema de previsión social complementaria e, se é o caso, a externalización dos compromisos de previsión social.

No caso de que a Comisión mixta alcanzase un acordo sobre estas materias, o dito acordo incorporárase ao Convenio, na forma e período temporal que se determine pola Comisión Mixta.

### **Disposición Complementaria**

#### **Única. Adhesión ao A.S.E.C.**

As partes adhírense de modo expreso ao II Acordo sobre Solución Extraxudicial de Conflictos Laborais do 31 de xaneiro de 2001.

---

## ANEXO 1

Táboa salarial definitiva aplicable desde o 1 de xaneiro ata o 31 de decembro de 2001 en pesetas

| Categoría                                    | Salario Base | Plus<br>Convenio | Total mes | Total anual | Cuadrenio |
|--|--------------|------------------|-----------|-------------|-----------|
|  | Pesetas      | Pesetas          | Pesetas   | Pesetas     | Pesetas   |
| <b>Grupo A) Técnicos titulados:</b>          |              |                  |           |             |           |
| Con título superior                          | 161.402      | 51.147           | 212.548   | 3.188.225   | 5.851     |
| Con título non superior                      | 135.148      | 45.939           | 181.086   | 2.716.292   | 4.936     |
| <b>Non titulados:</b>                        |              |                  |           |             |           |
| Técnico de fabricación                       | 135.148      | 45.939           | 181.086   | 2.716.292   | 4.936     |
| Xefe de reparto e venda                      | 124.214      | 43.289           | 167.503   | 2.512.550   | 4.559     |
| Encargado xeral                              | 110.708      | 41.037           | 151.745   | 2.276.174   | 4.089     |
| Xefe de máquinas                             | 102.243      | 39.035           | 141.278   | 2.119.163   | 3.797     |
| Encargado de depósito e sección              | 97.774       | 38.391           | 136.165   | 2.042.476   | 3.642     |
| <b>Grupo B) Administrativos:</b>             |              |                  |           |             |           |
| Xefe de primeira                             | 120.501      | 42.689           | 163.190   | 2.447.849   | 4.431     |
| Xefe de segunda                              | 112.942      | 41.154           | 154.096   | 2.311.439   | 4.172     |
| Oficial de primeira                          | 101.610      | 38.998           | 140.608   | 2.109.114   | 3.775     |
| Oficial de segunda                           | 93.971       | 37.461           | 131.432   | 1.971.475   | 3.510     |
| Auxiliar                                     | 82.646       | 35.325           | 117.971   | 1.769.560   | 3.115     |
| <b>Grupo C) Subalternos:</b>                 |              |                  |           |             |           |
| Vixilante de cámara                          | 82.841       | 35.334           | 118.174   | 1.772.615   | 3.127     |
| Vixilante de cámara                          | 77.133       | 34.827           | 111.960   | 1.679.407   | 2.925     |
| Porteiro                                     | 77.133       | 34.827           | 111.960   | 1.679.407   | 2.925     |
| Ordenanza                                    | 77.133       | 34.827           | 111.960   | 1.679.407   | 2.925     |
| <b>Grupo D) Obreiros:</b>                    |              |                  |           |             |           |
| <b>Oficios propios da industria do frío:</b> |              |                  |           |             |           |
| Maquinista                                   | 90.829       | 36.887           | 127.716   | 1.915.736   | 3.401     |
| Axudante de maquinista                       | 79.893       | 34.764           | 114.658   | 1.719.869   | 3.020     |
| <b>Oficios auxiliares:</b>                   |              |                  |           |             |           |
| Oficial de primeira                          | 92.735       | 37.193           | 129.928   | 1.948.921   | 3.467     |
| Oficial de segunda                           | 88.263       | 36.263           | 124.499   | 1.867.478   | 3.315     |
| Oficial de terceira                          | 83.699       | 35.268           | 118.967   | 1.784.507   | 3.152     |
| <b>Peonaxe:</b>                              |              |                  |           |             |           |
| Capataz encargado de operarios               | 83.030       | 35.201           | 118.231   | 1.773.466   | 3.131     |
| Peón especializado                           | 79.986       | 34.665           | 114.651   | 1.719.758   | 3.023     |
| Peón   | 77.133       | 34.827           | 111.960   | 1.679.407   | 2.925     |
| Peón manipulador ou operario                 | 77.133       | 34.827           | 111.960   | 1.679.407   | 2.925     |
| <b>Persoal de limpeza:</b>                   |              |                  |           |             |           |
| As dúas primeiras horas a...                 | 392          | 182              | 573       |             |           |
| As restantes a...                            | 299          | 124              | 423       |             |           |
| Aprendiz                                     | 69.806       | 26.733           | 96.539    | 1.448.087   |           |
| Botóns                                       | 69.806       | 26.733           | 96.539    | 1.448.087   |           |
| Aspirante administrativo                     | 69.806       | 26.733           | 96.539    | 1.448.087   |           |

**Táboa salarial definitiva aplicable desde o 1 de xaneiro ata o 31 de decembro de 2001 en euros**

| Categoría                                    | Salario Base | Plus<br>Convenio | Total mes | Total anual | Cuadrenio |
|--|--------------|------------------|-----------|-------------|-----------|
|  | Euros        | Euros            | Euros     | Euros       | Euros     |
| <b>Grupo A) Técnicos titulados:</b>          |              |                  |           |             |           |
| Con título superior                          | 970,044      | 307,397          | 1.277,441 | 19.161,620  | 35,165    |
| Con título non superior                      | 812,253      | 276,096          | 1.088,350 | 16.325,245  | 29,663    |
| <b>Non titulados:</b>                        |              |                  |           |             |           |
| Técnico de fabricación                       | 812,253      | 276,096          | 1.088,350 | 16.325,245  | 29,663    |
| Xefe de reparto e venda                      | 746,541      | 260,175          | 1.006,715 | 15.100,731  | 27,405    |
| Encargado xeral                              | 665,367      | 246,638          | 912,006   | 13.680,083  | 24,570    |
| Xefe de máquinas                             | 614,491      | 234,604          | 849,095   | 12.736,423  | 22,817    |
| Encargado de depósito e sección              | 587,633      | 230,735          | 818,368   | 12.275,526  | 21,893    |
| <b>Grupo B) Administrativos:</b>             |              |                  |           |             |           |
| Xefe de primeira                             | 724,226      | 256,565          | 980,791   | 14.711,870  | 26,628    |
| Xefe de segunda                              | 678,796      | 247,339          | 926,135   | 13.892,025  | 25,074    |
| Oficial de primeira                          | 610,686      | 234,383          | 845,069   | 12.676,030  | 22,691    |
| Oficial de segunda                           | 564,776      | 225,144          | 789,920   | 11.848,802  | 21,095    |
| Auxiliar                                     | 496,709      | 212,308          | 709,018   | 10.635,268  | 18,722    |
| <b>Grupo C) Subalternos:</b>                 |              |                  |           |             |           |
| Vixilante de cámara                          | 497,883      | 212,359          | 710,242   | 10.653,632  | 18,795    |
| Vixilante de cámara                          | 463,579      | 209,317          | 672,896   | 10.093,438  | 17,577    |
| Porteiro                                     | 463,579      | 209,317          | 672,896   | 10.093,438  | 17,577    |
| Ordenanza                                    | 463,579      | 209,317          | 672,896   | 10.093,438  | 17,577    |
| <b>Grupo D) Obreiros:</b>                    |              |                  |           |             |           |
| <b>Oficios propios da industria do frío:</b> |              |                  |           |             |           |
| Maquinista                                   | 545,894      | 221,692          | 767,587   | 11.513,802  | 20,444    |
| Axudante de maquinista                       | 480,169      | 208,939          | 689,108   | 10.336,618  | 18,155    |
| <b>Oficios auxiliares:</b>                   |              |                  |           |             |           |
| Oficial de primeira                          | 557,348      | 223,535          | 780,883   | 11.713,250  | 20,843    |
| Oficial de segunda                           | 530,471      | 217,780          | 748,251   | 11.223,766  | 19,919    |
| Oficial de terceira                          | 503,039      | 211,968          | 715,007   | 10.725,100  | 18,942    |
| <b>Peonaxe:</b>                              |              |                  |           |             |           |
| Capataz encargado de operarios               | 499,019      | 211,564          | 710,583   | 10.658,744  | 18,816    |
| Peón especializado                           | 480,725      | 208,339          | 689,064   | 10.335,955  | 18,165    |
| Peón   | 463,579      | 209,317          | 672,896   | 10.093,438  | 17,577    |
| Peón manipulador ou operario                 | 463,579      | 209,317          | 672,896   | 10.093,438  | 17,577    |
| <b>Persoal de limpeza:</b>                   |              |                  |           |             |           |
| As dúas primeiras horas a...                 | 2,354        | 1,092            | 3,446     |             |           |
| As restantes a...                            | 1,799        | 0,745            | 2,543     |             |           |
| Aprendiz                                     | 419,543      | 160,669          | 580,212   | 8.703,175   |           |
| Botóns                                       | 419,543      | 160,669          | 580,212   | 8.703,175   |           |
| Aspirante administrativo                     | 419,543      | 160,669          | 580,212   | 8.703,175   |           |

## **ANEXO II**

### **1.- Principios xerais.**

O Regulamento de Seguridade para Plantas e Instalacións Frigoríficas, aprobado por Real Decreto 3.099/1977, do 8 de setembro, define as condicións que deben cumprirse nas instalacións ou empresas ás que afecta este Convenio, no tocante á seguridade das persoas e dos bens, e en xeral tende a mellorar as circunstancias de seguridade nos traballos relacionados con estas instalacións.

A vixilancia e inspección no cumprimento do Regulamento de Seguridade de Plantas e Instalacións Frigoríficas e disposicións complementarias correspóndelle ao Ministerio de Ciencia e Novas Tecnoloxías, ou aquel outro con competencias que afecten á aplicación do devandito regulamento.

Cando o estado, situación ou características dalgunha das industrias ás que afecta este Convenio implique un risco para as persoas ou bens, aplicarase o Regulamento de Seguridade para Plantas e Instalacións Frigoríficas, aprobado por Real Decreto 3.099/1977, publicado no BOE 291, do 6 de decembro de 1977, e disposicións complementarias. Con independencia da aplicación da lexislación positiva á que anteriormente se fixo mención, coa asistencia dos Servicios Sociais de Seguridade e Hixiene e/ou Prevención, ambas as partes acordan abordar a organización da Prevención de Riscos Laborais na empresa cos seguintes criterios e principios xerais:

1. Os riscos evítaranse e combateranse na súa orixe.
2. A seguridade na empresa organizarase antepoñendo as medidas de protección colectivas ás individuais.
3. Organizar a seguridade é procurar o alistamento e o apoio de todo o persoal na prevención de riscos profesionais e contemplala desde aspectos diferentes: médico, técnico, psicolóxico, legal, económico, social, etc.
4. É necesario xuntar os esforzos de todos cantos interveñen na empresa, pois non é posible obter éxitos en seguridade se non é mediante un labor colectivo, e sendo practicamente imposible realizar a definición dunha organización de seguridade tipo na empresa polas súas diferencias de tamaño, actividade e estrutura, ambas as partes consideran que a acción de prevención ten que ser:
  - dinámica, avanzando de modo seguro,
  - realista, apoiándose máis no interese de todos; e
  - práctica, de tal forma que partindo dos casos concretos se leve a cabo a posta en marcha de métodos realizables.
5. Atendendo a estes principios xerais, ambas as partes consideran necesaria a existencia en cada empresa dun servizo de prevención de magnitude variable integrado por especialistas e con dous tipos de actividades fundamentais, unhas específicas de actividade permanente e sexa cal fose o nivel de desenvolvemento de prevención na empresa e referidas a formación, control estatístico de accidentes, elaboración de métodos, etc., e outras que irán eliminándose progresivamente conforme avance a responsabilidade de mandos e traballadores, sendo para todos os efectos moi importante e necesaria a función a desenvolver polos polos Comités e/ou Delegados de Prevención de Riscos Laborais, tal e como se recolle na lexislación vixente nesta materia.

### **2.- Organización.**

En todos os centros de traballo dedicados a estas actividades, procederase á determinación do número de Delegados e/ou Comités de Prevención, así como o exercicio das súas funcións, de conformidade co establecido na lexislación vixente nesta materia.

### **3.- Seguridade nos locais de traballo.**

1. Os locais de traballo en que se produza frío industrial e en que haxa perigo de desprendemento de gases nocivos ou combustibles, deberán estar separados de maneira que permitan o seu illamento en caso necesario. Estarán dotados de dispositivos que detecten e avisen as fugas ou escapes dos ditos gases e provistos dun sistema de ventilación mecánica por aspiración que permita a súa rápida evacuación ao exterior.
2. Cando se produza gran escape de gases, unha vez desaloxado o local polo persoal, deberá illarse dos locais inmediatos, poñendo en servizo a ventilación forzada.
3. Se estes escapes se producen en local de máquinas, deterase o funcionamento dos compresores ou xeradores mediante controis ou mandos a distancia.
4. En toda instalación frigorífica industrial dispoñerase de aparellos protectores respiratorios contra escapes de gases, escolléndose o tipo destes, de acordo coa natureza dos ditos gases.
5. Nas instalacións frigoríficas que utilicen amoníaco, anhídrido sulfuroso, cloruro de metilo ou outros axentes nocivos á vista, deberán empregarse máscaras respiratorias que protexan os ollos, ou completaranse con gafas de axuste hermético.
6. Nas instalacións a base de anhídrido carbónico, empregaranse aparellos respiratorios autónomos de aire ou osíxeno, e quedan prohibidos os de tipo filtrante.
7. Os aparellos respiratorios, as gafas e as luvas protectoras, empregaranse cando sexa ineludible penetrar no local onde se producisen grandes escapes de gas, ou se tema que se produzan, e nos traballos de reparacións, cambio de elementos da instalación, cargas, etc.
8. Os aparellos respiratorios deberán conservarse en perfecto estado e en forma e lugar adecuado doadamente accesible en caso de accidente. Comprobarase o seu estado de eficacia exercitando ao persoal no seu emprego.
9. O sistema de peche das portas das cámaras frigoríficas permitirá que estas poidan ser abertas desde o interior e terá un sinal luminoso que indique a existencia de persoas no seu interior.
10. O persoal que deba permanecer prolongadamente nos locais con temperaturas baixas, cámaras e depósitos frigoríficos, será provista de roupas abrigo adecuadas, cubrecabezas e calzado de coiro de sola illante, así como de calquera outra protección necesaria para tal fin.
11. Aos traballadores que teñan que manexar chaves, torneiras, etcétera, que coas súas mans teñan que entrar en contacto con substancias moi frías, facilitaránselles luvas ou manoplas de material illante do frío.
12. Ao ser admitido o traballador, e coa periodicidade necesaria, será instruído acerca dos perigos e efectos nocivos dos fluídos frigoríxenos, proteccións para os evitar e instrucións que seguir en caso de escapes ou fugas de gases. Todo iso se indicará, extractadamente, en carteis colocados nos lugares de traballo habituais.

### **4.-**

Os traballadores, mediante o Comité de Seguridade e Hixiene, terán dereito á información necesaria sobre as materias empregadas, a tecnoloxía e demais aspectos do proceso productivo que sexa necesaria para o coñecemento dos riscos que afecten á saúde física e mental. Así mesmo, terán dereito a aquela información que obre en poder da empresa sobre os riscos reais ou potenciais do proceso productivo e mecanismo da súa prevención.

#### **5.-**

Os traballadores, individualmente, terán dereito a toda a información correspondente aos estudos que se realicen sobre o seu medio ambiente no traballo e sobre o seu estado de saúde, incluíndo resultados de exames, diagnósticos e tratamento que lles sexan efectuados.

Terán tamén dereito a que estes resultados se lles faciliten.

#### **6.- Recoñecemento médico anual.**

#### **7.- Outras medidas.**

- a) Prohibición de fumar no interior das cámaras.
  - b) Uso obrigatorio da roupa adecuada para entrar nas cámaras.
  - c) Rolda tras o traballo e reconto de persoal.
  - d) Luces de emerxencia.
- Etc.

#### **Disposicións Complementarias**

O. do 24 de xaneiro de 1978, pola que se aproban as instrucións complementarias denominadas instrucións MI-IF de conformidade co disposto no Regulamento de Seguridade para Plantas e Instalacións Frigoríficas (BOE 03/02/1978).

R.D. 394/1979, do 2 de febreiro, polo que se modifica o Regulamento de Seguridade para Plantas e Instalacións Frigoríficas (BOE 07/03/1979).

O. do 4 de abril de 1979, pola que se modifican as instrucións técnicas complementarias MI-IF-007 e MI-IF 014 do vixente Regulamento para Plantas e Instalacións Frigoríficas (BOE 10/05/1979).

O. do 30 de setembro de 1980, pola que se modifica o punto 3 da instrución técnica complementaria MI-IF 013 e o punto 2 da instrución técnica complementaria MI-IF 014 do Regulamento de Seguridade para Plantas e Instalacións Frigoríficas (BOE 18/10/1980).

R.D. 754/1981, do 13 de marzo, polo que se modifican os artigos 28, 29 e 30 do Regulamento de Seguridade para Plantas e Instalacións Frigoríficas (BOE 28/04/1981).