

**Calendario 1996/Instalaciones**

**Instalaciones**

| Horario (220 días laborables)      | Horas diarias | Observaciones   |
|------------------------------------|---------------|---|
| Del 1 de enero al 31 de diciembre. |               | Los horarios serán los siguientes:<br>De 8 a 17,17.<br>De 8,00 a 14,00. |
| Lunes a jueves.                    | 8 h 17 m      | La pauta de la comida será de 60 m.                                     |
| Viernes.                           | 6 h           | De lunes a jueves.  |

**Vacaciones:**

- 31 días naturales/21 días laborables.
- El disfrute de las vacaciones estará comprendido entre: 17 de junio y 13 de septiembre de 1995.  
Se disfrutarán preferentemente en agosto.
- En caso de excepciones deberán ser autorizadas por el Director respectivo.

**Horas al año:**

Jornada de lunes a jueves:  $177 \times 8,29 = 1.467$ .

Jornada del viernes:  $43 \times 6,00 = 258$ .

Total horas/año: 1.725.

Los cuatro días de permiso retribuido se corresponden con los reservados locales (2) y festividades de cada comunidad autónoma (2).

La realización de la jornada reducida del viernes tiene el sentido de facilitar el desplazamiento a su domicilio de los trabajadores de los fines de semana que sea posible y lleva aparejado el compromiso de que cuando una obra finaliza en viernes o sea requerido para su incorporación a fábrica un lunes, el viaje se realizará el viernes si es posible dentro de las horas de trabajo y si no fuera de éstas.

**19360 RESOLUCIÓN de 5 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación el Convenio Colectivo Nacional de Amarradores.**

Visto el texto del Convenio Colectivo Nacional de Amarradores (código de Convenio número 9910345), que fue suscrito con fecha 11 de junio de 1996, de una parte, por la Asociación Española de Amarradores de Buques en representación de las empresas del sector, y de otra, por las Organizaciones Sindicales UGT-Mar y SLMM-CC.OO; en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones, 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, 5 de julio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO NACIONAL DE AMARRADORES**

Primero. *Ámbito funcional.*—El presente Convenio regula las relaciones entre las empresas de Amarradores y sus trabajadores, sustituyendo a la Ordenanza de Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos, aprobada por Orden de 9 de agosto de 1969, por la que se venían regulando estas relaciones hasta ahora.

Segundo. *Ámbito territorial.*—El presente Convenio se aplica a todas las empresas y cooperativas de Amarradores que operan en todos los puertos del litoral nacional, teniendo por tanto la condición de Convenio estatal.

Tercero. *Ámbito personal.*—Quedan comprendidos en el presente Convenio los trabajadores de las empresas mencionadas en los artículos anteriores, en cuanto adscritas al servicio de Amarradores.

Cuarto. *Ámbito temporal.*—El presente Convenio tendrá una duración de tres años entrando en vigor el 1 de julio de 1996, y finalizando el 30 de junio de 1999.

El Convenio se entenderá tácitamente prorrogado si, en el plazo de dos meses antes de su vencimiento, no fuera denunciado por alguna de las partes.

La forma de denuncia será mediante escrito de una de las partes a la otra, enviando copia del mismo a la Dirección General de Trabajo.

Quinto. *Condiciones más beneficiosas.*—El presente Convenio tiene carácter de mínimo, por lo que se respetarán a título individual o colectivo las condiciones económicas y de cualquier otra clase, que fueran más beneficiosas a las establecidas en el presente Convenio, en su conjunto.

Sexto. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Séptimo. *Régimen de trabajo.*—En materia de régimen de trabajo se estará a las características del tráfico de cada puerto y a la práctica habitual del mismo.

Octavo. *Período de prueba.*—El período de prueba al que se someterán los trabajadores de nueva contratación será el siguiente:

- 1.º Tres meses para titulados.
- 2.º Un mes para no titulados.

Noveno. *Jornada laboral y descansos semanales.*—La jornada laboral será de cuarenta horas semanales, estándose en cuanto a descansos semanales, descansos no disfrutados y demás circunstancias relativas a la jornada laboral a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales.

Décimo. *Vacaciones.*—Se disfrutará anualmente de un período de vacaciones de treinta días naturales, que se tomarán preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Las vacaciones podrán ser disfrutadas fuera del período antes citado, a petición del trabajador, siempre que el servicio no sufra detrimento.

Undécimo. *Licencias y excedencias.*—En cuanto a licencias y excedencias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Duodécimo. *Estructura salarial.*—Las percepciones salariales brutas de los trabajadores englobados en el ámbito de aplicación del presente Convenio se distribuirán en los siguientes conceptos:

- Salario base (incluye los complementos de turnicidad y nocturnidad).
- Antigüedad.
- Pagas extraordinarias.
- Horas extraordinarias.

Las cantidades correspondientes al salario base y demás complementos para las distintas categorías serán las recogidas en la tabla anexa.

Se recibirán dos pagas extraordinarias anualmente, las cuales serán abonadas en los meses de diciembre y julio.

Las horas extraordinarias se abonarán según lo previsto en la legislación vigente.

La cuantía del complemento de antigüedad será equivalente al 3 por 100 del salario base por cada trienio de permanencia en la empresa.

Decimotercero. *Revisión salarial.*—Los conceptos retributivos recogidos en el presente Convenio Colectivo se incrementarán en un porcentaje igual al IPC previsto por el Gobierno para los años 1997, 1998 y 1999.

Decimocuarto. *Cláusula de revisión.*—Si hubiera variación entre el IPC previsto y el IPC real, se abonarán los atrasos según este último dentro de los tres meses primeros del año siguiente.

Decimoquinto. *Clasificación profesional.*—Se recogen y regulan las siguientes categorías profesionales en el ámbito del presente Convenio:

1.º Encargado/Capataz: Trabajador que tiene encomendada la facultad de hacer cumplir y organizar las jornadas de los miembros de las collas de amarradores. El Capataz dirige el trabajo de los componentes de las collas en las operaciones de entrada y salida de los buques, así como otras tareas relacionadas con el tráfico interior de puertos según el uso y práctica de cada uno de ellos.

2.º Amarrador: Trabajador que realiza la tarea de amarre o desarme de buques, así como otras tareas relacionadas con el tráfico interior de puertos según el uso y práctica de cada uno de ellos, valorándose en su clasificación profesional el haber realizado el «Curso de Formación y Reciclaje de Amarradores de Buques».

3.º Ayudante o Auxiliar: Trabajador mayor de dieciséis años que se inicia en las tareas propias de los Amarradores sin experiencia previa.

4.º Administrativo: Personal que se dedica, dentro de las oficinas de la empresa, a tareas administrativas y las derivadas de aquellas.

Decimosexto. *Trabajo en categoría superior.*—Por lo que se refiere a trabajos en categoría superior se estará a lo previsto en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Decimoséptimo. *Promoción profesional.*—Después de ostentar durante seis meses la categoría de Ayudante, el trabajador ascenderá automáticamente a la de Amarrador.

La categoría de Encargado/Capataz será de libre designación por parte del empresario, pero para designarla se tendrán en cuenta los títulos y cursos realizados por el trabajador, valorándose especialmente la realización del «Curso de Formación y Reciclaje de Amarradores».

Decimooctavo. *Régimen de faltas y sanciones.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes.

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

#### 18.1. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1.º Las de error, demora o negligencia en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación en el servicio encomendado.

2.º Las de puntualidad inferior a quince minutos, siempre que del retraso no se derive perjuicio para el servicio que se haya de prestar, en cuyo caso tendrán la consideración de faltas graves.

3.º Abandonar el trabajo sin motivo justificado, aunque sea por tiempo breve. Si como consecuencia de ello, se derivase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuera causa de accidente para sus compañeros de trabajo, esta falta será considerada como grave o muy grave según los casos.

4.º Las discusiones con los compañeros de trabajo. Si tales discusiones quebrasen el orden y la disciplina del personal del buque, podrán ser consideradas como faltas graves.

5.º Pequeños descuidos en la conservación de los materiales, útiles y herramientas que el tripulante tenga a su cargo.

6.º Falta de aseo o limpieza personal que no produzca queja de los compañeros de trabajo.

#### 18.2 Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1.º Más de tres faltas de puntualidad en la presentación en el puesto de trabajo no justificadas y cometidas en el período de dos meses. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

2.º Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3.º No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a las retenciones sobre salarios que se deban practicar para su posterior ingreso en la Delegación de Hacienda correspondiente. Tanto la falta como el falseamiento malicioso de estos datos, se considerará como falta laboral muy grave.

4.º No comunicar el cambio de domicilio que experimente un trabajador en un plazo de treinta días desde que aquel se produjo.

5.º Negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

6.º La imprudencia grave en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

7.º Ausentarse del trabajo sin permiso del Encargado correspondiente.

8.º La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio.

9.º Las faltas de aseo y limpieza que produzcan quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

10. La repetición de faltas dentro de un semestre aunque sean de distinta naturaleza.

#### 18.3 Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1.º Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de cuatro meses, o veinte en ocho meses.

2.º Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes.

3.º La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

4.º Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

5.º La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

6.º El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

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

8.º La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período de un semestre y hayan sido sancionadas.

#### 18.4 Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de sancionar en los términos de lo estipulado por este Convenio.

La sanción de faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

El trabajador en el plazo de tres días podrá presentar las alegaciones que estime oportunas, resolviéndose en los tres días siguientes la sanción a imponer.

#### 18.5 Sanciones.

Las sanciones máximas que se podrán imponer serán las siguientes:

##### a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

##### b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a treinta días.

##### c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días.

Despido.

Decimonoveno. *Comisión Paritaria.*—Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.

Esta Comisión estará integrada paritariamente, por dos representantes de cada una de las partes.

La Comisión elaborará un reglamento que regula un sistema de funcionamiento, incluida la forma de elección de su Presidente y Secretario. Tendrá como funciones las siguientes:

1.º Interpretación del Convenio.

2.º Vigilancia de cumplimiento de lo pactado.

3.º Recepción y distribución de informes sobre las materias que interesen al sector.

Vigésimo. *Salud laboral. Prevención de riesgos.*—En lo referente a salud laboral y prevención de riesgos laborales, se estará a lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa que la desarrolla o sustituya.

Vigésimo primero. *Ropa de trabajo.*—La empresa proporcionará al trabajador la indumentaria necesaria para el desempeño de sus funciones, incluyendo como mínimo:

1.º Un juego de ropa de agua.

2.º Dos buzos de trabajo.

3.º Un par de botas de seguridad.

4.º Un jersey.

5.º Dos camisas de verano.

6.º Un par de botas de agua.

Vigésimo segundo. *Derechos sindicales.*—En materia de derechos sindicales se estará en todo momento a lo previsto en el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre,

por el que se aprueba el Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/1995, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Vigésimo tercero. *Enfermedad.*—En los casos de baja por enfermedad o accidente, el trabajador percibirá el salario que le corresponda según la legislación vigente.

Vigésimo cuarto. *Formación.*—Las partes se comprometerán a firmar un Plan de Formación continua para desarrollar de la mejor forma posible la preparación y formación de los trabajadores del sector.

## ANEXO

### Tabla salarial

| Categoría               | Salario base<br>Pesetas |
|-------------------------|-------------------------|
| Capataz/Encargado ..... | 152.468                 |
| Amarrador .....         | 120.738                 |
| Administrativo .....    | 120.738                 |
| Ayudante/Auxiliar ..... | 98.228                  |

**19361** RESOLUCIÓN de 16 de julio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para las Industrias del Frío Industrial.

Visto el texto del Convenio Colectivo para las Industrias del Frío Industrial (Código de Convenio número 9902255), que fue suscrito con fecha 19 de junio de 1996, de una parte, por las Centrales Sindicales UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y de otra, por la Asociación Nacional de Explotaciones Frigoríficas de España (ANEFE), en representación de las empresas del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones 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, 16 de julio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL FRÍO INDUSTRIAL

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado, en representación de los trabajadores, por las Federaciones Sindicales de UGT, CC.OO. y CIG, y en representación empresarial, por la Asociación Nacional de Explotaciones Frigoríficas de España.

### CAPÍTULO I

#### Ámbito de aplicación y vigencia

##### Artículo 1. *Ámbito funcional.*

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

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

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

##### Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

##### Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Las disposiciones del presente Convenio regirán en todo el territorio del Estado español.

##### Artículo 4. *Vigencia y duración.*

El Convenio Colectivo entrará en vigor a los ocho días siguientes de su firma. No obstante, a efectos salariales se retrotraerá al 1 de enero de 1996.

El Convenio durará hasta el 31 de diciembre de 1997.

##### 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 ANEFE, se notificará a la otra parte, económica o social, respectivamente.

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

##### Artículo 6. *Concurrencia de convenios.*

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

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

##### Artículo 7. *Compensación y absorción de mejoras.*

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

##### Artículo 8. *Condiciones más beneficiosas.*

Aquellas empresas que tengan establecidas, con carácter voluntario, mejoras a sus trabajadores, superiores a las que resulten por aplicación del presente Convenio, examinadas en su conjunto y cómputo anual, vendrán obligadas a respetarlas.

## CAPÍTULO II

### Clasificación, 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:

- Técnicos.
- Administrativos.
- Subalternos.
- Obreros.

##### Clasificación según la función:

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

##### 1.ª Técnicos titulados:

- Con título superior.
- Con título no superior.