

**Convenio colectivo da empresa Serco Porriño, S.L.**  
**(Anos 2005-2007)<sup>1</sup>**

I. Disposicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito funcional e territorial.

Este convenio colectivo afectará a todos os traballadores da entidade mercantil denominada Serco Porriño.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Comprenderá todos os traballadores e rexerá igualmente para aquelas empresas que reunindo idénticas ou similares condicións se adhiran ao campo de aplicación deste convenio.

Artigo 3º.-Vixencia.

Este convenio entrará en vigor en todos os seus efectos o día 1 de xaneiro de 2005, a súa duración será de tres anos, é dicir, ata o 31 de decembro de 2007. Quedará automaticamente denunciado, con 2 meses de anticipación ao seu vencemento, prorrogándose o actual convenio ata a entrada en vigor do seguinte. As partes asinantes deste convenio acóllense á paz laboral.

Artigo 4º.-Vinculación á totalidade.

As condicións aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible e para efectos da súa aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artigo 5º.-Garantías persoais.

Respectaranse a título individual as condicións económicas que fosen superiores ás establecidas neste convenio, consideradas no seu conxunto e en cómputo anual.

Artigo 6º.-Compensación e absorción.

Todas as melloras económicas e de traballo que se implanten en virtude deste convenio serán compensadas e absorbibles, en cómputo anual e ata onde alcancen, con todas aquelas melloras voluntarias que teñan concedidas por parte da empresa, tanto se se aboan en metálico como en especie ou habitación, ou incentivos sobre produción, calquera que sexa o sistema aplicado, así como as producidas ou as que se produzan en disposicións legais a partir da data de entrada en vigor do convenio.

Sen prexuízo de que se poidan estender a calquera situación as melloras establecidas neste convenio e a facultade de aplicarlas, a empresa se se veñen aboando ao seu persoal salarios superiores aos establecidos regulamentariamente, non ten a obriga de aplicar as elevacións que se rexen nas presentes estipulacións salvo na contía necesaria para suplir diferenzas.

Artigo 7º.-Comisión paritaria.

A comisión paritaria será un órgano de interpretación, arbitraje e vixilancia do cumprimento do pactado neste convenio, que estará composta polo director-xerente da empresa e a presidenta do comité de empresa. Esta comisión actuará no ámbito da súa competencia sen invadir as esferas daqueles organismos que teñan unha determinada e concreta competencia recoñecida na normativa de convenios colectivos sindicais.

Artigo 8º.-A organización do traballo.

De acordo co previsto neste convenio, correspóndelle ao empresario, quen a levará a cabo a través do exercicio regular das súas facultades de organización económica e técnica, dirección e

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 81, do 28 de abril de 2005.

control de traballo e as ordes necesarias para a realización das actividades laborais correspondentes.

No suposto de que se deleguen facultades directivas, esta delegación será feita de modo expreso, de maneira que sexa suficientemente coñecida, tanto polos que reciban a delegación de facultades, como polos que despois serán destinatarios das ordes recibidas.

As ordes que teñan por si mesmas o carácter de estables, deberán selles comunicar expresamente a todos os afectados e dotalas de suficiente publicidade.

A organización do traballo terá por obxecto alcanzar na empresa un nivel adecuado de produtividade baseado na óptima realización dos recursos humanos e materiais. Para este obxectivo é necesaria a mutua colaboración das partes integrantes da empresa: dirección e traballadores.

A representación legal dos traballadores velará polo exercicio das facultades antes aludidas para que non se incumpra a lexislación vixente, sen que isto poida considerarse transgresión da boa fe contractual.

Artigo 9º.-Desenvolvemento.

A organización do traballo entenderase, entre outras, ás seguintes cuestións:

-Determinación dos elementos necesarios para que o traballador poida alcanzar polo menos o rendemento normal ou mínimo.

-A fixación da calidade admisible ao longo do proceso de produción de que se trate.

-A existencia da vixilancia, atención e dilixencia no coidado da maquinaria, instalacións e aparellos, encomendados ao traballador.

-Distribución do persoal de acordo co previsto neste convenio.

Artigo 10º.-Clasificación profesional.

Os traballadores afectados por este convenio manterán a súa clasificación profesional en canto á categoría e estruturas salariais que se indican no anexo I, para o ano 2002.

Artigo 11º.-Polivalencia e plena ocupación. Mobilidade funcional. Traballos de distinto grupo profesional.

Co obxecto de que o traballador estea ocupado toda a xornada, a dirección da empresa poderá facilitarlle as tarefas necesarias para isto, respectando a profesionalidade da súa categoría profesional, é dicir, poderá levarse a cabo unha mobilidade funcional no interior das categorías profesionais, cando iso non implique un cambio de localidade, aptitude necesaria para o desempeño das tarefas encomendadas ai devandito traballador, reintegrándose o traballador ao seu antigo posto cando cese a causa que motivou tal cambio. En traballos de inferior categoría o traballador conservará a retribución correspondente ao seu grupo profesional.

O traballador pode solicitar un cambio de grupo /categoría/nivel profesional, en cuxo caso, o seu salario se acondicionaría segundo o novo grupo profesional. En ningún caso, o cambio de grupo poderá implicar menoscabo da dignidade humana.

Nos casos de traballadores adscritos con carácter forzoso a un grupo/categoría/nivel profesional infe

rior, por exceso de cadro de persoal, deberá ser reintegrado ao grupo de orixe en canto existan vacantes do seu grupo.

#### Artigo 12º.-Contratación.

A empresa poderá realizar contratos de traballo de duración determinada, tal como establece a lexislación vixente coas seguintes peculiaridades:

1. Contrato para a formación laboral: tendo en conta as necesidades de cualificación dos traballadores do sector e de acordo co establecido no punto c), do parágrafo segundo do artigo 11 do Estatuto dos traballadores, segundo a redacción dada pola Lei 63/1997, a duración máxima dos contratos de formación laboral realizados cos traballadores afectados por este convenio será de dous anos.

2. O contrato eventual por circunstancias da produción, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos. O contrato de duración determinada regulado no artigo 15.1º b) do Estatuto dos traballadores, segundo a redacción establecidas pola Lei 63/1997, poderá ter unha duración máxima de 12 meses dentro dun período de 18 meses.

A citada duración máxima será aplicable tanto aos novos contratos desta modalidade a partir da entrada en vigor deste convenio como ás prórrogas dos contratos vixentes antes da súa entrada en vigor.

Contrato de obra ou servizo determinado. Co fin de potenciar a utilización pola empresa das modalidades de contratación previstas pola lei e facilitar o interese da empresa na contratación propia, poderase utilizar o contrato de obra ou servizo determinado, segundo o previsto no artigo 15.1º do Estatuto dos traballadores.

Estes contratos para a realización dunha obra ou servizo determinado, con autonomía e substantividade propia dentro da actividade da empresa, poderán cubrir todas aquelas tarefas ou traballos suficientemente diferenciados polo volume adicional de traballo que soporta a empresa que, limitados no tempo, sexan en principio de duración incerta, estean directamente ou colateralmente relacionados co proceso produtivo da empresa.

3. O resto das contratacións incluída a indefinida acollerase á lexislación vixente.

#### Artigo 13º.-Período de proba.

Poderán concertarse por escrito un período de proba, que non poderá exceder de seis meses para os técnicos titulados, nin de dous meses para os demais traballadores. Durante o período de proba o traballador terá os dereitos e obrigas correspondentes ao posto e traballo que desempeña como se fose de cadro de persoal, excepto os derivados da resolución da relación laboral, que poderá producirse por instancia de calquera das partes durante o seu transcurso. Transcorrido o período de proba sen que se producise a desistencia, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo dos servizos prestados na antigüidade dos traballadores na empresa.

As situacións de incapacidade temporal, maternidade, adopción ou acollemento, que afecten o traballador durante o período de proba, interrompen o cómputo del, que se continuará a partir da data de reincorporación efectiva ao traballo.

#### Artigo 14º.-Ascensos.

Os ascensos de traballadores a postos de traballo que impliquen mando ou confianza serán de libre designación pola empresa.

#### Artigo 15º.-Cesamentos voluntarios.

Os traballadores que desexen cesar voluntariamente no servizo da empresa están obrigados a poñelo en coñecemento dela, dirixíndose por escrito á dirección da empresa, comunicando a data de dimisión, cumprindo os seguintes prazos de aviso previo:

Persoal titulado: dous meses.

Persoal técnico non titulado e administrativo: un mes.

Persoal subalterno, profesionais de oficio ou peóns: 15 días.

Admitida a demisión, o empregado perderá todos os seus dereitos na empresa, e se algunha vez quixese reincorporarse deberá someterse a todas as condicións regulamentarias, como se se tratase dun novo ingreso.

Artigo 16º.-Xornada.

A xornada de traballo dos traballadores afectados polo presente convenio terá unha xornada anual de 1.776 horas efectivas en cómputo anual como máximo para o 2005, 2006 e 2007. Os días 24 e 31 considéranse non laborables, compensados polo exceso de días en cómputo da xornada.

O traballador deberá encontrarse en disposición de iniciar a súa actividade no posto de traballo do seu centro de traballo, coa súa correspondente indumentaria.

A xornada normal será computada en consideración á iniciación do labor no posto de traballo e finalización desta, e non polo concepto de entrada e saída da nave.

A fixación do horario de traballo será facultade da dirección da empresa, razoando o seu establecemento co comité ou delegados de persoal ou cos traballadores, prevalecendo o criterio que supoña unha redución de custos, aumento das vendas, ou ben favoreza as necesidades da produción.

Os traballadores en xornada intensiva teñen dereito a un paro de 15 minutos durante a mañá para tomar o bocadillo segundo as necesidades do servizo, os traballadores menores de 18 anos disporán dun paro de 30 minutos.

O traballo dos operarios con funcións de mantemento e reparación de instalacións ou maquinaria, necesarios para o reinicio ou continuidade do proceso produtivo, así como o persoal que poña en marcha ou cerramento o traballo dos demais, poderá

prolongarse polo tempo necesario, sen que o exceso sobre a xornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debendo aboarse, como mínimo, a pro rata do valor de hora extraordinaria.

Artigo 17º.-Horas extraordinarias.

Realizaranse sempre que sexan necesarias para atender as necesidades do sector, pedidos punta de produción, etc., reparación de sinistros ou outros danos de carácter extraordinario e urxente, cun tope máximo de dúas horas extraordinarias diarias.

As xornadas que se realicen en:

-Días laborables: 5,39 euros/hora.

-Domingos e festivos: 17,35 euros/hora.

Pagaranse polo concepto de valor/hora.

Afecta as categorías especificadas no anexo I.

A empresa de mutuo acordo co traballador poderá optar pola compensación por descansos.

Artigo 18º.-Vacacións.

O persoal afectado polo presente convenio, sexa cal for a súa modalidade de contratación laboral, terá dereito ao disfrute dun período de vacacións retribuídas de trinta días naturais de duración, dos cales, polo menos 21 serán laborables, iniciándose, en calquera caso, o seu disfrute en día laborable.

As vacacións gozaranse por anos naturais. O primeiro ano de prestación de servizos na empresa só se terá dereito ao disfrute da parte proporcional correspondente ao tempo realmente traballado durante o devandito ano.

O dereito a vacacións non é susceptible de compensación económica. Non obstante, o persoal que cese durante o transcurso do ano terá dereito ao aboamento do salario correspondente á parte de vacacións devengadas e non disfrutadas, como concepto integrante da liquidación pola súa baixa na empresa.

Artigo 19º.-Permisos e licenzas.

O traballador, logo de aviso de polo menos corenta e oito horas, salvo acreditada urxencia, e xustificación posterior, encóntrase facultado para ausentarse do traballo, mantendo o dereito á percepción de todos aqueles conceptos retributivos que non se encontren vinculados de forma expresa á prestación efectiva da actividade laboral, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

- a) Quince días naturais en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturais por nacemento ou adopción dun fillo. No caso de adopción ou acollemento internacional, os traballadores poderán solicitar unha excedencia voluntaria con reserva do posto de traballo cun límite dun mes e sempre que teñan unha antigüidade mínima de seis meses na empresa.
- c) De 3 a 5 días naturais por falecemento de irmáns, cónxuxe, fillos, netos, pais dun ou outro cónxuxe, segundo se o feito que o motivase se produza no lugar de residencia do traballador ou outro distinto.
- d) De 2 días naturais no caso de falecemento de avós dun ou outro cónxuxe. Se existe desprazamento, 3 días.
- e) Un día por falecemento de tíos, primos ou sobriños así como da persoa que conviva no fogar familiar (debidamente acreditado). Se necesítase o traballador facer desprazamento para o efecto o prazo ampliaríase a dous días.
- f) Dous días por accidente ou enfermidade grave (debidamente acreditada) do cónxuxe e parentes en primeiro grado de consanguinidade ou afinidade.
- g) 1 día por accidente ou enfermidade grave (debidamente acreditada) de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade.
- h) Un día por traslado de domicilio habitual.
- i) Polo tempo necesario para concorrer a exames como consecuencia dos estudos que estea realizando en centros de ensino, universitarios ou de formación profesional de carácter público ou privados, recoñecidos.
- j) Consulta ao médico:
  - a. Médico especialista: polo tempo necesario, cun máximo de cinco horas ao día.
  - b. Médico de cabeceira: ata un máximo de catro saídas anuais, debidamente xustificadas, sen que as ausencias poidan superar as 4 horas ao día ou 16 horas ao ano.
- c. Acompañamento de fillos menores de 10 anos: polo tempo necesario (debidamente xustificado) ata 8 horas/ano, retribuído. O resto non retribuído.
- d. Reposos previos á I. temporal: o traballador percibirá o 50% do seu salario, sen que este beneficio poida exceder de 4 días ao ano.

#### Artigo 20º.-Salarios.

Para o ano 2005 efectuarase un incremento do 3% con respecto dos salarios que para cada categoría se estableceu no convenio colectivo do ano 2004, para o 2006 será o IPC previsto polo Goberno máis un 0,75 e para o 2007 será o IPC previsto máis un punto.

Con obxecto de conseguir a necesaria estabilidade económica, as porcentaxes de incremento salarial pactadas non será de necesaria e obrigada aplicación para a empresa se acredita, obxectiva e fidedignamente, situacións de déficit ou perdas mantidas no exercicio anterior.

Nestes casos trasladarase ás partes a fixación dos aumentos de salario. Para valorar esta situación teranse en conta circunstancias tales como o insuficiente nivel de produción e vendas, e haberá que aterse aos datos que resulten da contabilidade das empresas, dos seus balances e das súas contas de resultados.

Tal circunstancia deberase presentar ante a representación dos traballadores a documentación da empresa que xustifique un tratamento salarial diferenciado.

Unha vez manifestadas as circunstancias e condicións xustificativas de non encontrarse en disposición de afrontar como é necesario ou obrigado a aplicación do incremento salarial pactado no convenio colectivo, negociarase cos representantes dos traballadores un incremento salarial distinto ao pactado en convenio.

#### Artigo 21º.-Gratificación de antigüidade.

Trienios do 3% cun máximo de 4 trienios do salario base.

#### Artigo 22º.-Gratificacións extraordinarias.

O traballador terá dereito exclusivamente a dúas gratificacións extraordinarias ao ano, que se aboarán nos meses de xullo e decembro, antes do día 20 de cada un deles. Estas pagas extraordinarias non se devengarán mentres duren as causas de suspensión do contrato previstas no artigo 45 do Estatuto dos traballadores. A contía das pagas extraordinarias de xullo e decembro será igual a unha mensualidade da táboa de salarios deste convenio máis a antigüidade, se é o caso.

#### Artigo 23º.-Participación en beneficios.

Establécese unha participación en beneficios do 8,33% do salario base, incrementado coa antigüidade, cuxo importe se fará efectivo mensualmente.

#### Artigo 24º.-Réxime disciplinario. Faltas. Sancións.

Toda falta cometida polos traballadores clasificarase en atención á súa transcendencia ou intención en: leve, grave e moi grave.

##### 1. Faltas leves.

1.1. A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo de ata tres ocasións nun período dun mes.

1.2. A inasistencia inxustificada dun día ao traballo no período dun mes.

1.3. Non notificar con carácter previo ou, se é o caso, dentro das 24 horas seguintes, a inasistencia ao traballo, salvo que se probe a imposibilidade de o ter podido facer.

1.4. O abandono do servizo ou do posto de traballo sen causa xustificada por períodos breves de tempo, se como consecuencia diso se ocasionase prexuízo dalgunha consideración nas persoas ou nas cosas.

1.5. As deterioracións leves na conservación ou no mantemento dos equipamentos e material de traballo dos que se fose responsable.

- 1.6. A desatención ou falta de corrección no trato cos clientes ou provedores da empresa.
  - 1.7. Non comunicarlle á empresa os cambios de residencia ou domicilio, sempre que estes poidan ocasionar algún tipo de conflito ou prexuízo á empresa.
  - 1.8. Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia do traballador que teñan incidencia na Seguridade Social ou na Administración tributaria.
  - 1.9. Todas aquelas faltas que supoñan incumprimento das prescricións, ordes ou mandatos dun superior no exercicio regular das súas funcións, que non comporten prexuízos ou riscos para as persoas ou as cousas.
  - 1.10. A inasistencia aos cursos de formación teórica ou práctica, dentro da xornada ordinaria de traballo, sen a debida xustificación.
  - 1.11. Discutir cos compañeiros, cos clientes ou provedores dentro da xornada de traballo.
2. Faltas graves.
    - 2.1. A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en máis de tres ocasións no período dun mes.
    - 2.2. As inasistencias non xustificadas ao traballo de dous a catro días, durante o período dun mes, bastará unha soa falta cando esta afectase ao relevo dun compañeiro se como consecuencia da inasistencia se ocasionase prexuízo dalgunha consideración á empresa.
    - 2.3. O falseamento ou omisión maliciosa dos datos que tivesen incidencia tributaria ou na seguridade social.
    - 2.4. Entregarse a xogos ou distraccións de calquera índole durante a xornada de traballo de maneira reiterada e causando, con iso, un prexuízo ao desenvolvemento laboral.
    - 2.5. A desobediencia ás ordes ou mandatos das persoas de quen se depende organicamente no exercicio regular das súas funcións, incluídas as relativas a normas de seguridade e hixiene, incluídas a imprudencia ou negligencia no traballo, salvo que delas derivasen prexuízos graves á empresa, causasen avarías ás instalacións, maquinarias e, en xeral, bens da empresa ou comportasen risco de accidente para as persoas, en cuxo caso serán consideradas como faltas moi graves.
    - 2.6. A falta de aseo ou limpeza persoal que produza queixas xustificadas dos compañeiros de traballo e sempre que previamente mediase a oportuna advertencia por parte da empresa.
    - 2.7. Suplantar outro traballador alterando os rexistros e controis de entrada ou saída ao traballo.
    - 2.8. A negligencia ou desidia no traballo que afecte a boa marcha del, sempre que diso non se derive prexuízo grave para as persoas ou as cousas.
    - 2.9. A realización sen consentimento previo da empresa de traballos particulares, durante a xornada de traballo, así como o emprego para usos propios ou alleos dos útiles, ferramentas, maquinaria ou vehículos da empresa, mesmo fóra da xornada laboral.
    - 2.10. A reincidencia na comisión de falta leve, aínda que sexa de natureza distinta, dentro dun trimestre e tendo mediado sanción.

2.11. Calquera atentado contra a liberdade sexual dos traballadores que se manifeste en ofensas verbais ou físicas, falta de respecto á intimidade ou a dignidade das persoas.

2.12. A embriaguez ou o estado derivado do consumo de drogas durante o traballo.

2.13. A falta de comunicación á empresa dos desperfectos ou anormalidades observados nos útiles, ferramentas, vehículos e obras ao seu cargo, cando diso derivase un prexuízo grave á empresa.

3. Faltas moi graves.

3.1. A impuntualidade non xustificada na entrada ou na saída do traballo en máis de dez ocasións durante o período dun mes, ou ben máis de vinte nun ano.

3.2. A inasistencia ao traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período dun mes.

3.3. A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo, tanto aos seus compañeiros de traballo como á empresa ou a calquera outra persoa dentro das dependencias da empresa, ou durante o traballo en calquera outro lugar.

3.4. A simulación de enfermidade ou accidente. Entenderase que existe infracción laboral cando encontrándose de baixa o traballador por calquera das causas sinaladas, realice traballo de calquera índole por conta propia ou allea. Tamén terá a consideración de falta moi grave toda manipulación efectuada para prolongar a baixa por accidente ou enfermidade.

3.5. O abandono do servizo ou posto de traballo sen causa xustificada aínda por breve tempo, se a consecuencia del se ocasionase un prexuízo considerable á empresa ou aos compañeiros de traballo, puxese en perigo a seguridade ou fose causa de accidente.

3.6. A habitualidade na embriaguez ou o estado derivado do consumo de drogas, se supón alteración das facultades físicas ou psicolóxicas no desempeño das súas funcións.

3.7. O quebranto ou violación de segredos de obrigada confidencialidade da empresa.

3.8. A realización de actividades que impliquen competencia desleal á empresa.

3.9. A diminución voluntaria e continuada no rendemento de traballo normal ou pactado.

3.10. Os malos tratos de palabra ou obra, a falta de respecto e consideración aos seus superiores ou aos familiares destes, así como aos seus compañeiros de traballo, provedores e clientes da empresa.

3.11. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que as faltas se cometan no período de dous meses e fosen obxecto de sanción.

3.12. A desobediencia ás ordes ou mandatos dos seus superiores en calquera materia de traballo, se implicase prexuízo notorio para a empresa ou os seus compañeiros de traballo, salvo que sexan debidos ao abuso de autoridade. Terán a consideración de abuso de autoridade os actos realizados por directivos, xefes ou mandos intermedios, con infracción manifesta e deliberada aos perceptores legais, e con prexuízo para o traballador.

3.13. Os atentados contra a liberdade sexual que se produzan aproveitándose dunha posición de superioridade laboral, ou se exerzan sobre persoas especialmente vulnerables pola súa situación persoal ou laboral.

3.14. A reiterada non-utilización dos elementos de protección en materia de seguridade e hixiene, debidamente advertida.

Réxime de sancións.

As sancións máximas que poderán impoñerse pola comisión das faltas sinaladas son as seguintes:

Falta leve: amoestación por escrito.

Falta grave: amoestación por escrito. Suspensión de emprego e soldo de 2 a 20 días.

Falta moi grave: amoestación por escrito. Suspensión de emprego e soldo de 21 a 60 días.  
Despedimento.

Prescrición.

Falta leve: prescriben aos dez días.

Falta grave: prescriben aos vinte días.

Falta moi grave: prescriben aos sesenta días.

A prescrición das faltas sinaladas empezará a contar a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de se ter cometido.

Artigo 25º.-Dereitos sindicais. Formación. Acción.

Sen prexuízo do disposto na lexislación vixente, os traballadores gozarán das seguintes garantías sindicais:

A empresa daralles conta das novas contratacións que realicen aos representantes legais dos traballadores, se existisen. Ao existir representación sindical, terase un taboleiro de anuncios para a inserción da propaganda do sindical. En canto á inserción

de la seguirase o disposto no Estatuto dos traballadores.

Logo de existencia de común acordo entre a empresa e representante dos traballadores (comité ou delegado), poderase pactar a acumulación mensual de horas sindicais nun só representante.

Dentro das formalidades previstas nos artigos 77 e seguintes do Estatuto dos traballadores, a empresa facilitará o exercicio de reunións informativas fóra da xornada laboral e durante dúas horas ao mes.

Cada un dos representantes sindicais poderá dispoñer dun crédito de horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación, de acordo coa seguinte escala:

-Ata 100 traballadores: 15 horas.

-De 101 a 250 traballadores: 20 horas.

Quedarán incluídas neste crédito as horas destinadas a asistir ás convocatorias sindicais que, en todo caso, deberán ser correctamente realizadas.

A comunicación establecida no artigo 65 por comisión de faltas graves ou moi graves realizarase, tamén á central sindical á que pertenza o traballador, sempre que a empresa teña constancia fidedigna da súa pertenza e que a devandita central sindical teña representación na empresa.

Artigo 26º.-Roupa de traballo e ferramentas.

A empresa deberá entregarlle ao persoal a roupa de traballo adecuada á súa actividade, consistente nunha chaqueta curta e un pantalón ou unha funda, podendo figurar letreiros no peto na súa parte dianteira ou na parte posterior, calzado adecuado á actividade que vaia desenvolver en cada momento, cada seis meses, así como as ferramentas que necesiten para desempeñar o seu traballo.

Os traballadores devolverán os útiles e ferramentas:

-Para poder recibir as novas, de non facelo, a empresa poderá descontar o 50% do importe correspondente á última entrega.

-Ao causar baixa na empresa. De non facelo, a empresa poderá descontar o 75% do importe correspondente á última entrega.

Igual para os útiles e ferramentas.

Artigo 27º.-Festivos.

Observaranse as festas establecidas nos calendarios aprobados anualmente pola autoridade laboral, excepto os festivos locais, que, debido ás necesidades de produción, a empresa se acollerá aos festivos de compoñentes vehículos de Galicia.

Artigo 28º.-Suspensión do contrato.

-Suspensión con reserva de postos de traballo: artigo 48 do ET.

-Excedencia voluntaria: artigo 46 do ET.

-Excedencia por coidado de familiares: artigo 46 do ET.

-Servizo militar ou prestación social substitutoria: os traballadores durante o seu servizo militar ou prestación social substitutoria, terán reservado o seu posto de traballo e, deberán reincorporarse á empresa dentro do mes seguinte á data do seu licenciamiento.

-Excedencia sindical: quen teña cargos electivos a nivel provincial, autonómico ou estatal nas organizacións sindicais máis representativas, terán dereito á excedencia forzosa con dereito a reserva do posto de traballo e ao cómputo da súa antigüidade mentres dure o exercicio do seu cargo representativo, debendo reincorporarse ao seu posto de traballo dentro do mes seguinte á data de cesamento.

Artigo 29º.-Seguridade e saúde laboral.

No prazo máximo de tres meses crearase unha comisión integrada por representantes da empresa e dos traballadores, dous por parte da empresa e dous por parte dos traballadores, que terá as seguintes funcións:

-Promover unha adecuada formación e información en temas de prevención de riscos no traballo.

-Coñecer os estudos realizados no sector polo Gabinete Técnico Provincial de Seguridade e Hixiene, mutuas de accidentes de traballo, etc. Con respecto a calquera produto ou traballo considerado tóxico, penoso e perigoso, accidentes de traballo e enfermidades profesionais.

-Propoñer medidas preventivas.

En función da designación dos servizos de prevención, delegados de prevención e comité de seguridade e saúde, seguirase o que para tal efecto dispón a Lei 31/1995, do 8 de novembro.

Artigo 30º.-Accidente de traballo e enfermidade.

Durante as situacións de incapacidade laboral transitoria derivada de accidente de traballo, con ou sen hospitalización, a empresa completará, ata o importe íntegro o salario do convenio e por un máximo de tres meses, contados desde a data de baixa, a prestación económica aboada pola Seguridade Social.

As situacións de enfermidade común, con hospitalización, a empresa completará ata o importe íntegro o salario de convenio, desde o quinto día de hospitalización e, por un máximo de dous meses.

Artigo 31º.-Traballos en nocturno.

As horas traballadas durante o período comprendido entre as 22.00 h e as 6.00 h terán unha retribución específica incrementada nun 25% do salario base; exclúense do cobramento expresado os traballadores que especificamente se contratasen para traballar en período nocturno, comp. Poden ser serenos, gardas, vixilantes, lavacoches, mecánico de taller, etc... Así como aqueles traballadores que se

adscriban voluntariamente á prestación de servizos en nocturno.

Artigo 32º.-Seguro convenio colectivo.

A empresa concertará seguro de convenio colectivo de accidentes, con primas ao seu cargo, durante a vixencia deste convenio, mediante pólizas que cubran as seguintes indemnizacións:

-Falecemento do traballador: 18.030,36 A.

Este seguro non constitúe unha substitución das obrigas da empresa en materia de Seguridade Social, senón un complemento a ela.

-Empresa:

Xerente: Jorge González Gil.

-Comité de empresa:

-CC.OO.

Mª Pilar Martínez González.

Yolanda Giráldez Farrapeira.

María Barbosa Revella.

-UGT.

Julia Ramírez Pérez.

Manuel Fernández Fernández.

## ANEXO I

### En euros

Categoría	Salario base	Participación en beneficios
Oficiais administrativos (resp. de loxística, calidade, RR.HH., ...)	696,73	58,06
Encargados, responsable de quenda	730,54	60,87
Xerentes	844,93	70,41
Licenciados	852,30	71,03
Diplomados	750,83	62,57

Auditores	683,20	56,93
Oficiais segunda administrativos (resp. de calidade, produción, ...)	662,91	55,24
Almaceneiro	642,61	53,55
Responsable de posto, profesional de oficio	642,61	53,55
Carreteiro	632,66	52,72
Auxiliar de produción	608,78	50,73
Operario, mozo, persoal de mantemento	608,79	50,73
Persoal de limpeza	608,79	50,73
Auxiliares administrativos	534,38	44,53

## ANEXO II

Debido á especial complexidade das funcións de carreteiro, dentro delas comprendense actividades de almacén que, ademais da carga, descarga e empillamento e distribución, con axuda ou non de elementos mecánicos, impliquen comprobación de entradas e saídas de mercadorías, baixo instrucións e dando conta a un responsable de almacén, pesada e despacho

delas, cobertura de partes e albarás, tarefas de transporte e paletización, realizada con axuda de elementos mecánicos.