

**IV Convenio colectivo do centro de traballo do Porriño da empresa Servicios de Distribución Frigorífica de Galicia, S.A.  
(Anos 2003-2005)<sup>1</sup>**

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación.

Este convenio colectivo afecta o centro de traballo que a empresa Servicios de Distribución Frigorífica Galicia, S.A. ten aberto no Porriño (Pontevedra).

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

Estas normas obrigan a totalidade do persoal contratado pola empresa no centro de traballo do Porriño, tanto se realizan función técnica como manual.

Quedan expresamente excluídas as excepcións contidas nos artigos 1.3º e 2º do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

Artigo 3º.-Duración e vixencia.

Este convenio terá unha duración de tres anos, contado desde o 1 de xaneiro de 2003 e ata o 31 de decembro de 2005.

Entrará en vigor o día seguinte ao do asinamento, aínda que os efectos económicos dos salarios pactados se retrotraerán ao 1 de xaneiro de 2003.

A partir da data do seu remate entenderase prorrogado de ano en ano, agás denuncia de calquera das partes, con dous meses de antelación á data do seu remate. A denuncia deberase facer por escrito, dirixida á outra parte afectada polo convenio.

Artigo 4º.-Organización do traballo.

A organización do traballo é facultade e responsabilidade da dirección da empresa, á que lle corresponde, se é o caso, determinar a persoa ou persoas en quen delega o exercicio da dita facultade, que se deberá axustar ao establecido na lei, neste convenio e nas normas e pactos que sexan de aplicación.

No exercicio das súas facultades de organización do traballo correspóndelle á dirección da empresa, con respecto das competencias que nesta materia teñen atribuídas os órganos de representación dos traballadores na empresa, implantar, determinar, modificar ou suprimir os traballos, adxudicar as tarefas, adoptar os novos métodos de execución delas, crear ou amortizar postos de traballo e ordenalos en función das necesidades da empresa en cada momento, determinando a forma de prestación do traballo en todos os seus aspectos.

Cumprir as ordes e instrucións do empresario no exercicio regular das súas facultades directivas é obriga do traballador, quen deberá executar con interese e dilixencia cantos traballos se lle ordenen dentro do xeral cometido do seu grupo e competencia profesionais. Entre tales traballos están incluídas as tarefas complementarias que sexan indispensables para o correcto desempeño do seu cometido principal.

As relacións da empresa e os seus traballadores estarán sempre presididas pola recíproca lealdade e boa fe.

Artigo 5º.-Absorción e compensación.

As melloras que por disposición legal ou regulamentariamente se poidan establecer no futuro serán absorbibles polos aumentos acordados neste convenio, sempre e cando superen os beneficios que se concedan no seu conxunto.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 84, do 3 de maio de 2004.

#### Artigo 6º.-Situacións persoais.

Respectaranse as situacións persoais que con carácter de cómputo anual excedan destas normas estritamente ad personam.

Como as melloras económicas que se implantan en virtude deste convenio teñen o carácter de mínimas no seu conxunto, subsistirán os pactos, cláusulas e situacións de feito establecidas por costume xeral ou de lugar, implantadas pola empresa que significaran condicións máis beneficiosas para os traballadores.

#### Artigo 7º.-Soldos e salarios.

O persoal afectado por este convenio, segundo as categorías, terase que rexer o primeiro ano de vixencia, 1 de xaneiro de 2003 a 31 de decembro de 2003, polas táboas salariais anexas.

#### Artigo 8º.-Vinculación á totalidade.

As condicións pactadas neste convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible e, para efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

No suposto de que a autoridade ou xurisdición competente no exercicio das súas facultades non aprobase ou modificase algunhas das súas cláusulas, as partes deberanse reunir para revisaren o texto do convenio.

#### Artigo 9º.-Contratación.

Os contratos do persoal, calquera que sexa a súa modalidade, adaptaranse ás formas e condicións establecidas polas disposicións legais vixentes.

#### Artigo 10º.-Período de proba.

O persoal de novo ingreso terá carácter provisional durante un período de proba variable, segundo a índole do labor que hai que realizar, conforme a seguinte escala:

Técnicos e titulados superiores: seis meses.

Titulados grao superior, contratos en prácticas: tres meses.

Titulados grao medio, contrato en prácticas: dous meses.

Contratos de aprendizaxe: un mes.

Resto de persoal: dous meses.

Durante os períodos que se sinalan, tanto o traballador como a empresa poderán proceder á rescisión do contrato, sen previo aviso nin dereito a indemnización.

Será nulo o pacto que estableza un período de proba cando o traballador xa desempeñase as mesmas funcións con anterioridade na empresa, e dentro da mesma categoría profesional, baixo calquera modalidade de contratación.

O traballador terá, durante o período de proba, a retribución que corresponda á categoría profesional do traballo en que se clasificase. O período de proba será computado para efectos de antigüidade.

Superado o período de proba, o traballador pasará a integrarse á empresa coa categoría que corresponda en cada caso.

#### Artigo 11º.-Postos especiais.

A empresa procurará empregar o persoal con capacidade física ou intelectual diminuídas pola idade ou outros inconvenientes ocorridos antes da súa xubilación en destinos adecuados ás súas condicións reais, en caso de que existan estes postos. Igual criterio se seguirá con aqueles que se atopan na situación de incapacidade permanente parcial para a súa profesión habitual.

#### Artigo 12º.-Cesamentos.

Todo empregado terá dereito a rescindir o seu contrato de traballo, sen estar obrigado a alegar as causas da súa determinación.

Cando un traballador pretenda a rescisión do contrato, deberá seguir prestando os seus servizos mentres non transcorran os prazos sinalados a seguir:

Técnicos e titulados superiores: tres meses.

Técnicos grao superior, contrato en prácticas: un mes.

Titulados grao medio, contrato en prácticas: un mes.

Resto de persoal: quince días.

O abandono do posto de traballo sen transcorrerem os prazos sinalados, será penalizado cunha sanción económica equivalente ao salario total dos días que falten desde o abandono do servizo ata a data en que, cumprido o trámite de aviso previo, lle correspondese o cesamento.

Artigo 13º.-Xornada anual e horario.

Para os anos 2003 e 2004, a xornada semanal ordinaria de traballo será de 40 horas efectivas de media en cómputo anual. A xornada anual ordinaria será de 1.800 horas de traballo efectivo.

Para o ano 2005, a xornada semanal ordinaria de traballo será de corenta horas efectivas de media en cómputo anual. A xornada anual ordinaria será de 1.792 horas de traballo efectivo.

O tempo de traballo computarase ao inicio e ao final da xornada no posto de traballo, e non se computarán como tempo efectivo de traballo os descansos obrigatorios ou pactados.

O horario de traballo, como consecuencia das necesidades do servizo, adaptarase de acordo cos cambios organizativos de cada momento. Previamente a iso, informarase o comité e comunicaráselle as razóns xustificativas.

A comunicación individual deste cambios efectuarase con 30 días de antelación, agás pacto noutro sentido.

Nas cámaras que deban estar a -18º C ou inferiores cunha oscilación de máis ou menos 3º, a permanencia no interior delas será de 6 horas.

Cada 45 minutos de traballo ininterrompido no interior das cámaras, ou entrando ou saíndo continuamente (carreteiros), concederáselle un descanso de recuperación de 15 minutos.

Completarán a xornada normal en traballos que haxa que realizar no exterior das cámaras.

Artigo 14º.-Vacacións.

Todo o persoal afectado por este convenio terá trinta días naturais de vacacións, que se aboarán coa retribución do 100% de todos os conceptos económicos que figuren na nómina, con excepción de: nocturno, axudas de custo e comisións.

No ano de comezo da relación laboral, o persoal de novo ingreso terá dentro del a parte proporcional que corresponda segundo o número de meses traballados durante o ano, computándose para estes efectos a fracción de mes como mes completo.

As vacacións colleranse de acordo coas datas solicitadas polo traballador, adaptándose ás necesidades

do servizo. En cada servizo confeccionarase un plan de vacacións.

Cando por falta de acordo entre os traballadores sexa necesario establecer unha orde, esta determinarase por sorteo; ao ano seguinte os desfavorecidos no sorteo terán prioridade.

As vacacións non comezarán en día festivo ou véspera, agás petición do interesado.

Se durante as vacacións o traballador pasase a situación de IT derivado de accidente de traballo ou enfermidade profesional non se computarán para efectos de vacacións os días que permanecese en IT.

Neste suposto, os días de vacacións pendentes colleranse cando as necesidades do servizo o permitan.

Anualmente elaborárase un calendario laboral que comprenderá o período de vacacións.

Artigo 15º.-Licencias retribuídas.

O persoal afectado por este convenio terá dereito a solicitar licencias retribuídas nos seguintes casos:

- a) Matrimonio: 15 días naturais.
- b) Parto da esposa: 3 días naturais.
- c) Enfermidade con internamento ou intervención cirúrxica, tamén con internamento do cónxuxe, pais, fillos: cinco días naturais. Pais políticos: tres días naturais (deben presentar certificado médico).
- d) Falecemento do cónxuxe, pais, fillos e irmáns: 3 días retribuídos e 2 sen retribuír, se residen na provincia de Pontevedra; 4 días retribuídos e 1 sen retribuír, se é no resto de Galicia e 5 días retribuídos no resto de España.
- e) Falecemento de avós, netos e pais políticos: 2 días.
- f) Falecemento de irmáns políticos, avós políticos: 2 días, tíos e tíos políticos: 1 día.
- g) Por intervención cirúrxica, sen internamento ou recoñecemento médico de pais, cónxuxe e fillos: 1 día.
- h) Por cambio de domicilio: 1 día.
- i) Cando haxa que acudir a probas ou recoñecementos médicos en centros sanitarios, con xustificante médico: 1 día.

Nos casos que se teña que acompañar o cónxuxe e fillos a recoñecemento médico a Santiago de Compostela por enfermidade: 1 día, a Madrid e outras cidades fóra da rexión: 3 días, e cando esta saída fose a Madrid como consecuencia de operación ou intervención cirúrxica con internamento: 5 días, acreditándose, en todo caso, con certificado médico.

Consulta médica: tres horas, e se esta consulta médica se realizase en Moaña, Pontevedra, Pontearreas, Salvaterra, Salceda, Domaio ou Cangas, o tempo

total da consulta, así como o tempo de desprazamento de regreso, debidamente acreditados. Igual criterio se seguirá con respecto ao persoal destinado no Porriño e que deba desprazarse a Vigo.

Concédenselles os mesmos dereitos á parella de feito ca á esposa/o.

Todos os días indicados anteriormente considéranse días naturais.

Artigo 16º.-Crecemento salarial.

Ano 2003. Os conceptos retributivos para o ano 2003 serán obxecto de revisión na porcentaxe equivalente ao IPC previsto para o ano 2003, establecéndose unha cláusula de revisión (diferenza entre o IPC previsto e o IPC real) cando o IPC publicado polo INE ou organismo equivalente na data 31 de decembro de 2003, supere o IPC previsto para o ano.

Acórdase un incremento adicional do 0,2% para todos os conceptos, excluídos complemento de traballos penosos, complemento de noite, antigüidade, axudas de custo e horas extraordinarias, para o caso de que o IPC publicado polo INE ou organismo equivalente, o 31 de decembro de 2003 no acade a cifra do 3,5% de tal xeito que:

a) Se o IPC o 31 de decembro de 2003 é igual ou superior ao 3,5% non resultará de aplicación o incremento adicional do 0,2%.

b) Se o IPC o 31 de decembro de 2002 é inferior ao 3,5% resultará de aplicación o incremento adicional do 0,2%.

Ano 2004. Os conceptos retributivos para o ano 2004 serán obxecto de revisión na porcentaxe equivalente ao IPC previsto para o ano 2004, máis un 0,45%, establecéndose unha cláusula de revisión (diferenza entre o IPC previsto e o IPC real) cando o IPC publicado polo INE ou organismo equivalente na data 31 de decembro de 2004, supere o IPC previsto para o ano

Ano 2005. Os conceptos retributivos para o ano 2005 serán obxecto de revisión na porcentaxe equivalente ao IPC previsto para o ano 2005, máis 0,45 %, establecéndose unha cláusula de revisión (diferenza entre o IPC previsto e o IPC real) cando o IPC publicado polo INE ou organismo equivalente na data 31 de decembro de 2005, supere o IPC previsto para o ano

Os incrementos aquí previstos non resultarán de aplicación sobre as axudas de custo e as horas extraordinarias, cos incrementos fixos e non sometidos a cláusula de revisión seguintes:

-Ano 2003: IPC previsto.

-Ano 2004: IPC previsto.

-Ano 2005: IPC previsto.

Artigo 17º.-Conceptos retributivos.

Salario base.-Salario por unidade de tempo ou de obra: o determinado no convenio ou no contrato, e figura na táboa salarial anexa I.

Complementos salariais.

Complemento convenio: salario de cualificación por categoría profesional e é o que consta na táboa salarial anexa I.

Complemento de traballos penosos, molestos, insalubres e perigosos: os traballadores que eventualmente teñan que realizar traballos desta natureza percibirán un complemento do 20% do salario base, en proporción ao tempo traballado nestas condicións.

O persoal que traballe no interior das cámaras frigoríficas cobrará un complemento equivalente ao 25% do salario base.

O persoal que realice o seu traballo a temperaturas entre 0 e 10º C cobrará un complemento equivalente ao 10% do salario base.

Complemento de noite: regularase de acordo co artigo 36 do Estatuto dos traballadores. En canto á súa retribución, será un complemento do 25% do salario base.

Antigüidade: a antigüidade, para todo o persoal de novo ingreso, será de trienios ao 5 % do salario base, que se devengarán ao mes seguinte do vencemento.

Axudas de custo.

Para o persoal de reparto, este concepto queda establecido para o ano 2003, nunha contía de 8,85 euros.

A denominada axuda de custos de intercambio para o ano 2003 terá unha contía de 20,23 euros.

Cando por necesidade da actividade da empresa se considere preciso a continuidade da xornada laboral habitual de traballo en tres ou máis horas de traballo efectivo, a empresa facilitará unha axuda

de custo de 10,61 euros, que comprende 8,85 euros para atender gastos de comida e 1,76 euros como compensación por gastos de transporte urbano. O tempo de comida non computará como tempo de traballo efectivo.

Artigo 18º.-Pagas extraordinarias.

As gratificacións extraordinarias do ano aboaranse na contía de trinta días e serán calculadas sobre a táboa salarial que corresponda, máis antigüidade, se é o caso. Denominaranse verán, Nadal e beneficios, e serán feitas efectivas antes do 15 de xullo, 15 de decembro e 15 de marzo, respectivamente.

O devengo das pagas é o seguinte:

\* Beneficios: do 1 de xaneiro ao 31 de decembro (do ano anterior).

\* Verán: do 1 de xullo (do ano anterior) ao 30 de xuño (do ano en curso).

\* Nadal: do 1 de xaneiro ao 31 de decembro (do ano en curso).

Artigo 19º.-Horas extraordinarias estruturais.

Teñen a consideración de horas extraordinarias estruturais:

a) As horas extraordinarias exixidas nos casos de:

a.1)Risco de perda de materias primas e terminación de tarefas de carga e descarga e produtos perecedoiros, cando exista risco orixinado por avaría de frío ou cando non houberse continuidade dos traballos por outra quenda, cun tope máximo dunha hora diaria, serán de obrigada realización.

a.2) Cando exista un risco inminente para as instalacións.

O prezo das horas extraordinarias que sexan realizadas polas causas expostas nos puntos a.1) e a.2), ao ser de obrigada realización, quedarán especialmente incrementadas nun 10% do seu valor, para os efectos de que o dito incremento compense os gastos de desprazamento do centro de traballo ao domicilio do traballador.

b) As horas extraordinarias que teñan a súa causa en pedidos ou períodos punta de produción, ausencias imprevistas, cambios de quenda e outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza perecedeira das materias que se tratan.

Artigo 20º.-Idade de xubilación.

Queda establecida a xubilación, con carácter obrigatorio aos 65 anos de idade, para todo o persoal da empresa, sempre que teñan cuberto o período de carencia necesario para ter dereito a pensión da Seguridade Social.

Ambas as partes estiman, igualmente como moi positiva a súa aplicación aos sesenta e catro anos, mediante a utilización do mecanismo legal que se establece no Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo.

Artigo 21º.-Seguro.

Con independencia das indemnizacións obrigatorias da Seguridade Social, a empresa, mediante a concertación de póliza de cobertura cunha entidade aseguradora, garantiralles aos traballadores ou, se é o caso, aos seus herdeiros, e nos supostos que se especifican, as seguintes indemnizacións, cubrindo a póliza as 24 horas do día:

1.1. Por accidente non laboral.

1.1.1. Morte do traballador.

Os herdeiros do traballador, ou no seu defecto, a persoa que el mesmo asignase, percibirán a cantidade de dezaseis mil douscentos cincuenta e un euros con trinta e cinco céntimos.

1.1.2. Incapacidade permanente total, incapacidade permanente absoluta e grande invalidez.

O traballador percibirá a cantidade de dezaseis mil douscentos cincuenta e un euros con trinta e cinco céntimos para os primeiros casos, vinte e catro mil trescentos setenta e sete euros para os segundos e trinta e seis mil cincocentos sesenta e cinco euros con cincuenta e catro céntimos para os terceiros.

Entenderase por incapacidade permanente total a incapacidade que inhabilite o traballador, de modo permanente, para realizar todas ou as fundamentais tarefas da súa profesión habitual, aínda que poida dedicarse a outra distinta.

Entenderase por incapacidade permanente absoluta a incapacidade que inhabilite o traballador de modo permanente para toda profesión e oficio.

Entenderase por grande invalidez a situación do traballador para efectos de incapacidade permanente absoluta e que por consecuencia de perdas anatómicas ou funcionais necesite a asistencia doutra persoa para realizar os actos máis esenciais da vida, como son vestirse, desprazarse, comer ou análogos.

As condicións quedan establecidas na póliza de seguros e entregáraselle unha copia oficial ao comité de empresa.

Este seguro non constitúe unha substitución das obrigas da empresa en materias de Seguridade Social, senón un complemento dela.

Artigo 22º.-Complemento incapacidade temporal.

Cando o persoal da empresa sufra un accidente de traballo, terá un complemento de ata o 100% do salario real, é dicir, percibirá a totalidade do salario como se estivese traballando.

Para suposto de incapacidade como consecuencia de enfermidade, a empresa aboará o 100%, condicionado a que o mes anterior á súa baixa o absentismo da empresa non supere o 5% do total de traballadores, non téndose en conta as horas que utilicen os cargos sindicais para o desempeño das súas funcións para efectos do referido cálculo, continuando o resto do persoal da empresa percibíndoo como ata a data.

Seguridade e saúde laboral

Artigo 23º.-Principio xeral.

As partes asinantes do convenio comprométese a adoptar as medidas necesarias para asegurar a eficaz prevención dos riscos para a saúde e integridade física dos traballadores, actuando sobre os métodos e as condicións de traballo, así como sobre a actitude das persoas, regulado na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais e resto das normas que a desenvolvan.

Artigo 24º.-Recoñecementos médicos.

Será obrigatoria a realización dun recoñecemento médico, con carácter previo á incorporación ao traballo, que efectuará o servizo médico de empresa ou unha entidade coa que se concerte tal prestación.

Así mesmo, será obrigatorio o recoñecemento médico tanto para os choferes de todo tipo de vehículos como para os condutores de carretas elevadoras. Este farase dentro da xornada laboral, e a empresa porá os medios necesarios para a súa realización por parte dos traballadores afectados.

Anualmente e en todo caso sempre que así proceda, efectuarase un recoñecemento médico a todos os traballadores.

A empresa, a través do seu servizo médico, ou de entidades especializadas, poderá comprobar o estado de saúde dos traballadores en situación de incapacidade temporal, respectando en todo caso o dereito á intimidade persoal.

Artigo 25°.-Pezas de roupa e medios de protección persoal.

A empresa proporcionaralles aos traballadores os medios e pezas de roupa de protección persoal que resulten exixibles para cada situación de risco.

Artigo 26°.-Vestuario.

Polas circunstancias do traballo, será preciso que certo persoal utilice vestiarios adecuados ao traballo que efectúa. En tal caso, a empresa proverá o vestiario correspondente que estará composto das seguintes pezas de roupa:

\* Persoal de peirao:

Botas de seguridade (1 par).

Xersei de peirao (1).

Chaqueta e pantalón funda (2).

\* Persoal de conxelado:

Botas de seguridade (1 par).

Peto e chaqueta de frío (1).

Chaqueta e pantalón funda (2).

Xersei (1).

\* Condutores:

Pantalóns de pinzas (4).

Cazadora (1).

Camisas (4).

Xersei de pico (2).

Botas de seguridade (1 par).

Artigo 27°.-Retirada do carné de conducir.

En caso de que por resolución administrativa a un condutor se produza a retirada do carné de conducir e sempre que isto sexa como consecuencia de conducir o vehículo da empresa e por orde e conta dela, deberá ser trasladado a un posto de traballo o máis adecuado posible á súa categoría profesional. Se a retirada é por seis meses este beneficio só poderá ser utilizado unha soa vez.

Para o caso de que a retirada do carné de conducir sexa por resolución xudicial firme, o período non poderá ser superior a noventa días.

Quedan expresamente excluídos os casos de inxestión de drogas e/ou alcohol probada e/ou habitual.

Artigo 28°.-Pagamento de multas.

As multas por infracción de tráfico imputables a culpa ou imprudencia do traballador serán aboadas por este. En caso de que a infracción non se deba a culpa ou imprudencia do traballador, as multas serán aboadas pola empresa.

Réxime disciplinario

Artigo 29°.-Definición e graduación das faltas.

Son faltas as accións ou omisións dos traballadores cometidas con ocasión do seu traballo, en conexión con este ou derivadas del, que supoñan infracción das obrigas de todo tipo que ao traballador lle veñen impostas polo ordenamento xurídico, polo acordo xeral, o convenio colectivo e demais normas e pactos, individuais ou colectivos, clasificándose en leves, graves e moi graves.

Artigo 30°.-Faltas leves.

Considéranse faltas leves as seguintes:

1. Tres faltas de puntualidade no traballo, sen a debida xustificación, cometidas nun período de trinta días.

2. Non xustificar por calquera medio, con carácter previo á ausencia, podendo facelo, a imposibilidade de acudir ao traballo e a súa causa.

3. O abandono do traballo dentro da xornada, sen causa xustificada, aínda que sexa por breve tempo.
4. Descoidos ou negligencias na conservación do material e medios mecánicos de traballo.
5. A falta de respecto e consideración de carácter leve ao persoal da empresa e ao público, incluíndo entre elas as faltas de aseo e limpeza persoal.
6. A non utilización do vestiario e equipo que fose facilitado pola empresa con instrucións de utilización.
7. Faltar ao traballo un día, sen causa xustificada, no período dun mes.
8. Non lle comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio.
9. As discusións sobre asuntos estraños ao traballo dentro das dependencias da empresa. Se tales discusións producen escándalo notorio, poderán ser consideradas como faltas graves ou moi graves.

Artigo 31º.-Faltas graves.

Consideraranse faltas graves as seguintes:

1. Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, cometidas durante o período dun mes.
2. Faltar dous días ao traballo, durante un mes, sen causa xustificada.
3. Entregarse a xogos, calquera que sexan, dentro da xornada de traballo, se perturbasen o servizo.
4. A desobediencia ás ordes e instrucións do empresario en calquera materia de traballo, incluído o control de asistencia, así como non dar cumprimento aos trámites administrativos que sexan presuposto ou consecuencia da actividade que debe realizar o traballador.
5. A alegación de causas falsas para as licencias.
6. A reiterada negligencia ou desidia no traballo que afecte a boa marcha del.
7. As imprudencias ou negligencias en acto de servizo. Cualifícase de imprudencia en acto de servizo o non uso de pezas de roupa e equipos de seguridade de carácter obrigatorio.
8. Realizar sen permiso traballos particulares durante a xornada, así como o emprego para usos propios do material da empresa.
9. As faltas de respecto e consideración aos que traballan na empresa, aos usuarios e ao público, que constitúan infracción dos dereitos constitucionalmente recoñecidos a eles.
10. O abuso de autoridade con ocasión do traballo, considerándose tal a comisión dun feito arbitrario sempre que concorra infracción manifesta e deliberada dun precepto legal e prexuízo notorio para o seu inferior.
11. Os expresados nos puntos 2, 3, 4 e 7 do anterior artigo, sempre que:  
A falta de notificación, con carácter previo á ausencia, o abandono de traballo dentro da xornada, ou a falta ao traballo sen causa xustificada, sexan motivo de atraso na saída dos vehículos ou produzan transtorno no normal desenvolvemento da actividade; e que dos descoidos ou negligencias na conservación do material deriven prexuízos para a empresa.
12. A reiteración ou reincidencia na falta leve (excluída a de puntualidade), aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e mediando sanción que non sexa a de amoestación verbal, e calquera outra de natureza análoga ás precedentes.
13. A continuada e habitual falta de aseo e limpeza, de tal índole que produza queixas xustificadas dos seus compañeiros de traballo.

Artigo 32°.-Faltas moi graves.

Consideraranse 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. As faltas inxustificadas ao traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período de seis meses, ou dez días alternos durante un ano.
3. A indisciplina ou desobediencia no traballo. Considerarase en todo caso como falta moi grave cando implique quebranto da disciplina ou dela derive prexuízo para a empresa ou compañeiro de traballo.
4. As ofensas verbais ou físicas ao empresario ou ás persoas que traballan na empresa ou os familiares que convivan con eles.
5. A transgresión da boa fe contractual, así como o abuso de confianza no desempeño do traballo, considerándose como tales a fraude ou a deslealdade nas xestións encomendadas, o furto ou o roubo, tanto aos seus compañeiros de traballo coma á empresa ou a calquera persoa, realizando dentro das dependencias ou vehículos dela ou en calquera lugar, se é en acto de servizo; violar o segredo da correspondencia ou revelar a estraños datos que se coñezan por razón do traballo.
6. A diminución continuada e voluntaria no rendemento do traballo normal ou pactado.
7. A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercuten negativamente no traballo.
8. O abandono do traballo, aínda que sexa por breve tempo, se fose causa de accidente.
9. A imprudencia ou negligencia en acto de servizo se implica risco de accidente ou perigo de avaría para a maquinaria, vehículo ou instalacións.
10. A reincidencia en faltas graves, aínda que sexan de distinta natureza, sempre que se cometan dentro dun trimestre ou fosen sancionadas, e calquera outra de natureza análoga ás precedentes.

Artigo 33°.-Privación de liberdade.

Non se considerará inxustificada a ausencia ao traballo por privación de liberdade do traballador, se este fose posteriormente absolto dos cargos que desen lugar á detención.

Artigo 34°.-Sancións.

1. As sancións que se poderán impor pola comisión de faltas disciplinarias serán as seguintes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal ou por escrito; suspensión de emprego e soldo de ata dous días.
- b) Por faltas graves: suspensión de emprego e soldo de tres a quince días; postergación para o ascenso ata tres anos.
- c) Por faltas moi graves: suspensión de emprego e soldo de dezaseis a corenta e cinco días; inhabilitación definitiva para o ascenso; despedimento.

2. As multas impostas por infracción das disposicións sobre tráfico e seguridade vial deberán ser satisfeitas polo que sexa responsable delas.

Artigo 35°.-Prescrición.

As faltas dos traballadores prescriben: aos dez días hábiles as leves, aos vinte días hábiles as graves e aos sesenta días hábiles as moi graves, contados a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da comisión da falta e, en todo caso, aos seis meses de se cometeren.

Artigo 36º.-Afiliação do traballador a organizacións sindicais.

Os traballadores que desexen que a súa afiliación a un sindicato lle conste ao seu empresario, para

efectos do disposto no derradeiro parágrafo do punto 1º de artigo 55 do Estatuto dos traballadores, deberanllo notificar por escrito, tendo aquel obriga de xustificar a recepción da comunicación.

Comisión paritaria interpretadora do convenio

Artigo 37º.-Composición da comisión paritaria.

Esta comisión estará composta por 3 membros da representación dos traballadores e 3 membros da representación empresarial. A comisión estará presidida pola persoa que nomeen os seus membros.

Artigo 38º.-Competencias e funcións da comisión paritaria.

As funcións da comisión paritaria serán as de interpretar autenticamente o convenio colectivo, a arbitrase das cuestións ou problemas sometidos á súa consideración polas partes, vixiar o estrito cumprimento do pactado. Ambas as partes conveñen en dar coñecemento á comisión paritaria das dúbidas e discrepancias que se puidesen producir como consecuencia da interpretación e aplicación do convenio colectivo.

Para que a dita comisión emita ditame e actúe na forma regulamentariamente prevista, requirirase o acordo maioritario de ambas as representacións con carácter previo á formulación dos distintos supostos ante a xurisdición competente.

A comisión paritaria reunirse de forma obrigatoria por instancia de calquera das partes, cun aviso previo mínimo de 48 horas.

Artigo 39º.-Domicilio da comisión paritaria.

Acórdase fixar como domicilio da comisión paritaria do convenio, para todos os efectos, o domicilio do centro de traballo do Porriño, sito no polígono industrial da Granxa, rúa Prolongación, parcela 3. 36400 O Porriño (Pontevedra).

Disposición adicional

Única.-No non previsto neste convenio haberá que se ater ao disposto no acordo xeral laboral para as empresas de transporte de mercadorías por estrada e normas de rango superior que o poidan afectar.

## ANEXO

<b>Categoría profesional</b>	<b>Salario base</b>	<b>Compl. convenio</b>
Grupo A Persoal superior e técnicos		
Xefe de servizo	1.022,85	102,29
Enxeñeiros e licenciados	938,96	93,90
Enxeñeiros técnicos e auxiliares titulados	719,20	71,92
Grupo B Persoal administrativo		

Xefe de sección	724,10	72,41
Xefe de negociado	672,39	67,24
Oficial de primeira	626,45	62,65
Oficial de segunda	537,82	53,78
Auxiliar administrativo	521,66	52,17
Grupo C Persoal de transporte		
Xefe tráfico de primeira	750,01	75,00
Xefe tráfico de segunda	715,48	71,55
Conductor mecánico	636,84	63,68
Conductor repartidor	586,20	58,62
Xefe de equipo	559,54	55,95
Peón especializado	548,57	54,86
Peón	537,82	53,78
Grupo D Persoal de almacén e cámara		
Encargado de zona	570,73	57,07
Xefe de equipo	559,54	55,95
Carreteiro	548,57	54,86
Peón	537,82	53,78
Grupo E Persoal de mantemento		
Técnico de mantemento	719,20	71,92
Axudante de mantemento	622,05	62,21