

## **Convenio colectivo da empresa Frigoríficos de Vigo, S.A. (Anos 2004-2006)<sup>1</sup>**

### TÍTULO I

Disposicións xerais

#### Capítulo I

Obxecto e ámbito de aplicación

Artigo 1º.-Obxecto.

Este convenio regula as condicións de traballo entre a empresa Frigoríficos de Vigo, S.A. e os traballadores vinculados a ela mediante relación laboral establecida en virtude das distintas modalidades contractuais recollidas pola lexislación vixente en cada momento e de acordo co disposto nos artigos seguintes.

Artigo 2º.-Partes concertantes.

As partes concertantes deste convenio son o comité de empresa e a dirección da empresa.

Artigo 3º.-Ámbito territorial.

As normas contidas neste convenio afectarán exclusivamente os centros de traballo da empresa na rúa Jacinto Benavente, 3 e no porto pesqueiro, peirao 4, todos eles no termo municipal de Vigo.

Artigo 4º.-Ámbito persoal.

Queda afectado por este convenio todo o persoal que se atope prestando servizos na empresa.

Artigo 5º.-Ámbito temporal.

5.a. Vixencia.

O convenio entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no BOP e producirá efectos económicos a partir do día 1 de xullo de 2004 segundo resulta da acta de acordo final.

5.b. Duración e denuncia.

Duración.-A duración do convenio será de trinta (30) meses contados desde o día 1 de xullo de 2004 ao 31 de decembro de 2006, calquera que sexa o momento da súa publicación no BOP.

Denuncia.-O convenio quedará automaticamente denunciado á súa finalización, dándose a parte social e económica por notificadas.

En consecuencia, a totalidade da regulación contida no convenio colectivo manterase en vigor desde a data de finalización da súa vixencia ata a súa substitución por un novo convenio colectivo, co carácter de condicións desfrutadas colectivamente polos traballadores afectados.

#### Capítulo II

Normas de aplicación

Artigo 6º.-Lexislación supletoria.

En todo o non previsto neste convenio será de aplicación o establecido na lexislación vixente.

Artigo 7º.-Compensación e absorción de melloras.

As melloras económicas contidas neste convenio serán consideradas como un todo orgánico e indivisible e, nesta forma global, poderanse compensar coas que anteriormente puidesen existir ou que se poidan establecer sobre os mínimos regulamentarios, calquera que fose a orixe, a denominación ou forma en que estivesen contidas.

Artigo 8º.-Garantías persoais.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 219, do 10 de novembro de 2004.

A empresa respectará as condicións máis beneficiosas de carácter voluntario ou por convenio que viñese desfrutando o persoal.

Artigo 9º.-Vixilancia/interpretación.

Para velar pola aplicación e cumprimento do estipulado neste convenio, créase unha comisión mixta formada por dous membros designados pola dirección de empresa e outros dous membros designados pola representación dos traballadores.

A súa función será a de interpretar o convenio, a conciliación dos problemas presentados e a vixilancia do pactado, manténdose sempre dentro do ámbito das normas legais que regulan os convenios colectivos. Reunirase cantas veces sexa preciso por petición de calquera das partes.

### Capítulo III

Principios informadores da relación laboral

Artigo 10º.-Aseguramento de calidade.

Os traballadores e a dirección, convencidos de que a calidade é a fonte determinante do desenvolvemento e progreso da empresa e garantía para a súa perennidade, comprométese á posta en común das súas competencias ao servizo dunha mellor comprensión e satisfacción das necesidades dos clientes.

Artigo 11º.-Rigor profesional.

O persoal colaborará activamente coa dirección para lograr un alto nivel de eficacia e produtividade no desenvolvemento do seu traballo, informando os seus superiores de cantas deficiencias se puidesen encontrar co fin de que estas poidan ser previdas ou emendadas.

Artigo 12º.-Relacións de cooperación e respecto mutuos.

O persoal da empresa está especialmente obrigado a manter entre si, así como cos clientes e provedores, relacións profesionais de cooperación, sendo a cortesía, máximo respecto, consideración e traballo en equipo as condicións exigibles.

## TÍTULO II

Organización do traballo

Capítulo I

Facultades de dirección e organización

Artigo 13º.-Norma xeral.

A organización práctica do traballo é facultade exclusiva da dirección e, polo tanto, élle potestativo adoptar cantos sistemas de racionalización, automa

tización e modernización xulgue precisos, así como a reestruturación das seccións, variacións de postos de traballo, mobilidade persoal, modificación de quendas e, en xeral, canto poida dirixir ao progreso técnico da empresa, sempre que non se opoña ao establecido nas disposicións vixentes na materia, segundo o artigo 20 do Estatuto dos traballadores.

Expresamente recoñéceselle á dirección a facultade de sinalar as tarefas complementarias, así como as máquinas e instalacións que deba atender cada traballador dentro das súas seccións, co fin de conseguir unha plena ocupación del, sempre que iso non supoña vexación ou menoscabo da súa misión laboral.

A dirección da empresa comunicarlle ao comité de empresa, coa antelación suficiente, todas aquelas cuestións de importancia relacionadas coa organización do traballo, das cales o comité de empresa emitirá o informe correspondente.

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.

### TÍTULO III

#### Réxime de persoal

##### Capítulo I

##### Incorporación do persoal e progresión profesional

###### Artigo 14º.-Contratación.

A empresa, de acordo coas súas necesidades, poderá empregar cantas modalidades de contrato de traballo, que axustándose á natureza do emprego de que se trate, sexan recollidas pola lexislación vixente en cada momento.

A contratación de traballadores realizarase sempre por escrito, entregando a empresa aos representantes legais dos traballadores a copia básica dos contratos que se subscriban. Toda contratación se realizará dentro do marco de clasificación profesional establecido no anexo II deste convenio.

Terán dereito preferente a ocupar as vacantes que se produzan os fillos dos traballadores, sempre que reúnan as condicións requiridas para o posto, sendo preceptivo o informe do comité de empresa.

Cando a empresa precise persoal eventual, igualmente terán dereito preferente os fillos dos traballadores que reúnan os requisitos exixidos para o posto.

###### Artigo 15º.-Provisión de vacantes e ascensos.

Todo o persoal da empresa terá, en igualdade de condicións, preferencia para cubrir as vacantes de praza de superiores categorías que naquela se poidan producir.

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

\* Polas regras xerais da existencia de vacantes, probas de aptitude e concurso das categorías inferiores, conxuntamente considerados os ditos conceptos e aténdose á titulación e capacitación que se requira para cubrir as ditas vacantes.

En caso de igualdade de condicións, primará a antigüidade.

\* Os delegados de persoal ou comité de empresa elaborarán, conxuntamente coa empresa, as normas para o concurso de provisión de vacantes ou ascensos, entendendo así mesmo sobre as reclamacións producidas. De non mediar acordo sobre estas, resolverá a autoridade laboral.

\* A empresa, conxuntamente co comité, elaborará un programa para a formación profesional previamente á provisión de vacantes ou ascensos.

\* Fíxanse os períodos máximos que o persoal pode permanecer nos distintos niveis das categorías, segundo o cadro seguinte, non existindo informes contraditorios por parte do comité de empresa ou os mandos responsables dos traballadores incursos no ascenso.

-O comité de empresa e a dirección negociarán os casos particulares de cambio de nivel 4 a 3 para minorar os 2 anos que figuran no convenio.

Da categoría de nivel inferior a nivel 4: 6 meses.

Da categoría de nivel 4 a nivel 3: 2 anos.

Da categoría de nivel 3 a nivel 2: 2 anos.

Da categoría de nivel 2 a nivel 1: 1 ano.

##### Capítulo II

##### Permisos e licenzas

#### Artigo 16º.-Permisos.

A empresa poderá conceder permisos sen dereito a retribución, sempre que as exixencias do servizo así o permitan, ata un máximo de sete días e de común acordo entre a empresa e o comité.

#### Artigo 17º.-Licenzas.

A empresa concederá licenzas retribuídas a todos os traballadores nos termos que seguen:

Matrimonio do produtor: 15 días.

Enfermidade grave do cónxuxe e parto da esposa: 5 días.

Enfermidade grave de ascendentes e descendentes: 3 días.

Falecemento do cónxuxe: 5 días.

Falecemento de pais e fillos do traballador: 3 días.

Falecemento de irmáns e avós do traballador: 2 días.

Falecemento de pais, fillos, irmáns políticos do traballador: 2 días.

Falecemento de tíos, curmáns e sobriños do traballador: 1 día.

Falecemento de tíos e avós políticos do traballador: 1 día.

Por traslado do domicilio habitual: 2 días.

Por cumprimento dun deber inescusable de carácter público: o tempo necesario.

En todo caso, no que respecta a dereitos ou situacións en que a condición do cónxuxe sexa a causa, entenderase que, no seu defecto, a condición de convivencia continuada dará lugar aos mesmos dereitos e situacións.

A empresa poderá solicitar do traballador a presentación de informe médico que xustifique a gravidade da enfermidade orixe da licenza.

Cando o traballador que solicite licenza por razón de matrimonio conte con máis de catro meses de servizo na empresa, non lle será rateable o tempo para o seu desfrute.

### Capítulo III

#### Suspensión e resolución da relación laboral

#### Artigo 18º.-Excedencias.

Acordan as partes someterse nesta materia ao que resulte da regulación vixente contida no Estatuto dos traballadores.

#### Artigo 19º.-Aviso previo de resolución do contrato polo traballador.

Os traballadores que desexen cesar na empresa resolvendo voluntariamente o seu contrato de traballo, con excepción daqueles que se atopasen no período de proba, estarán obrigados a avisar previamente da dita circunstancia cos seguintes prazos de antelación:

#### Categoría:

-Persoal non cualificado: 7 días naturais de prazo de aviso previo.

-Persoal cualificado: 15 días naturais de prazo de aviso previo.

-Administrativos: 30 días naturais de prazo de aviso previo.

-Técnicos: 60 días naturais de prazo de aviso previo.

O incumprimento de aviso previo coa referida antelación daralle dereito á empresa a descontar da liquidación do traballador unha contía equivalente ao importe do seu salario diario por cada día de atraso no aviso, cun máximo de 15 días naturais.

### TÍTULO IV

#### Réxime de traballo

#### Capítulo I

#### Xornada de traballo, horario e descansos

#### Artigo 20º.-Xornada.

A xornada de traballo terá unha duración durante este ano de 1.800 horas en cómputo anual de traballo efectivo. A súa distribución será semanal, segundo horario autorizado pola Consellería de Xustiza, Interior e Relacións Laborais.

Para os anos 2005 e 2006 fixarase en función dos festivos nacionais, autonómicos e locais.

Artigo 21º.-Horario de traballo.

O persoal de máquinas e despacho de xeo suxeitarase ás quendas establecidas para cada actividade.

O resto do persoal traballará en xornada partida de luns a venres, das 8.00 ás 13.00 horas e das 14.00 ás 17.00 horas.

Artigo 22º.-Horas extraordinarias.

As horas extraordinarias, pola súa natureza, serán voluntarias de acordo coa lexislación vixente.

En momentos en que pola carga de traballo resulte precisa unha importante actividade do cadro de persoal, poderase solicitar dos traballadores a realización de horas extraordinarias de carácter estrutural, como as ocasionadas pola descarga, estiba e carga de camións, pola natureza perecedeira das mercadorías que se manipulan, a subministración de xeo aos barcos pesqueiros, así como as exixidas pola reparación de avarías e as necesarias para atender períodos punta de produción.

As horas extraordinarias poderán ser cobradas ou compensadas con descanso a razón de 1,75 horas normais por hora extraordinaria normal realizada e dúas (2) horas por cada hora en sábados, domingos e festivos.

Ao levar acumuladas 23 horas extraordinarias, dará lugar ao descanso dunha semana de compensación que se desfrutará nun tempo máximo non superior a tres (3) meses.

Os traballadores poranse de acordo cos seus encargados ou xefes directos para comunicar cal das dúas (2) opcións elixen. Este acordo deberase realizar sempre antes do día tope de peche de nómina (día 25 de cada mes).

En calquera caso, as horas extraordinarias terán un incremento do 75% sobre a hora normal obtido en xornada laboral e do 100% en sábados, domingos e festivos.

A dirección da empresa informará mensualmente o comité sobre o número de horas extraordinarias realizadas polos traballadores.

Artigo 23º.-Control de traballo.

Control de traballo: todos os operarios se comprometen a efectuar as anotacións oportunas que se precisen para o eficaz control dos traballos efectuados, a través dos medios que en cada momento estean establecidos pola empresa.

Artigo 24º.-Vacacións. Duración e desfrute.

24.a. Duración.

Todos os traballadores gozarán dunhas vacacións anuais de 30 días naturais. Os festivos que coincidan no período de vacacións (agás sábados e domingos) serán compensados con outros días laborables.

Os traballadores que na data determinada para o desfrute das vacacións non completasen un ano de permanencia na empresa, desfrutarán un número de días proporcionais ao tempo efectivo de prestación de servizos.

O período de vacacións retribuirase co importe do salario, antigüidade, gratificación voluntaria e penosa que de cada categoría profesional se especifica na táboa salarial anexa.

A empresa comunicará o cadro de vacacións de todas as seccións que compoñen a empresa, no primeiro trimestre do ano.

Artigo 25º.-Cargas e descargas.

Os menores de 18 anos só poderán efectuar labores de carga, descarga e carrega de pesos non superiores a 20 kg.

## TÍTULO V

Réxime de retribucións

Capítulo I

Estrutura retributiva

Artigo 26º.-Xeral.

O persoal afectado por este convenio percibirá desde a data da súa entrada en vigor e ata o 31 de decembro de 2004 un incremento do IPC previsto máis 1,5 puntos sobre todos os conceptos segundo a súa categoría profesional, tal cal queda reflectido na táboa salarial anexa.

No suposto de que o IPC real supere os dous (2) puntos do previsto polo Goberno, a empresa aboaralles aos traballadores, con carácter retroactivo, a diferenza existente entre o IPC previsto e o real, incrementándose de forma automática na táboa salarial.

Para o ano 2005, a táboa salarial resultante do ano 2004 incrementarase co IPC previsto para o ano sobre todas as columnas.

No suposto de que o IPC real fose superior ao previsto, a empresa aboaralles aos traballadores a diferenza existente, con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2005.

Para o ano 2006, a táboa salarial resultante do ano 2005 incrementarase co IPC previsto para o ano sobre todas as columnas.

No suposto de que o IPC real fose superior ao previsto, a empresa aboaralles aos traballadores a diferenza existente, con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2006.

Artigo 27º.-Complemento de posto de traballo.

O persoal afectado por traballos de carácter penoso, perigoso, tóxico, etc. percibirá por cada día de traballo complementos salariais na contía dun 10% do salario base que lle corresponda, segundo a súa categoría profesional e de acordo co especificado na táboa salarial anexa.

Establécese unha prima para os traballadores mentres desenvolvan o seu traballo no interior das cámaras frigoríficas a temperaturas iguais ou inferiores a -18º, que consistirá nun 20% sobre o salario base.

Artigo 28º.-Antigüidade.

Todos os traballadores afectados por este convenio desfrutarán de aumentos periódicos por anos de servizo, como premio á súa vinculación á empresa, consistentes en quadrienios ilimitados dun 6% calculados sobre o salario base que lles corresponde, segundo a súa categoría profesional, de acordo coa táboa salarial anexa.

Artigo 29º.-Gratificacións extraordinarias.

29.a. Xullo e Nadal.

A empresa aboaralle a todo o persoal, en concepto de gratificacións extraordinarias en xullo e decembro, o importe dunha mensualidade que se fixa na táboa salarial e todos os seus

complementos, máis antigüidade, que en cada caso corresponda. Estas gratificacións serán aboadas os días 15 de xullo e 15 de decembro, respectivamente.

29.b. Virxe das Neves.

O día 5 de agosto, festividade da Virxe das Neves, todo o persoal da empresa percibirá unha gratificación de 12 días que se fixa na táboa salarial e todos os seus complementos, máis antigüidade que en cada caso corresponda.

29.c. Beneficios.

A participación en beneficios na contía que aprobe a xunta xeral da empresa farase efectiva o 15 de marzo.

A dirección da empresa e máis o comité estudarán conxuntamente a contía individualizada que percibirán os traballadores.

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

Artigo 30º.-Complemento por xornada continuada.

O persoal suxeito actualmente a quendas de traballo en xornada continua de oito horas percibe antes do asinamento deste convenio a cantidade de 3,064 euros por cada día de traballo efectivo.

Este importe incrementárase nos anos 2004, 2005 e 2006 nas mesmas porcentaxes que o resto de conceptos da táboa salarial.

Artigo 31.-Aboamento do salario.

31.a. Liquidación.

A liquidación dos devengos efectuarase mensualmente computándose as incidencias do 26 de cada mes ao 25 do seguinte, e efectuándose o aboamento o último día hábil do mes.

31.b. Descontos por faltas ao traballo.

Todas as faltas ao traballo que non teñan o carácter legal de retribuídas se descontarán na liquidación da nómina inmediata a razón do valor profesional que lle corresponda ao afectado.

## TÍTULO VI

### Política social

#### Capítulo I

##### Beneficios de carácter asistencial

Artigo 32º.-Complemento por incapacidade temporal.

En caso de accidente laboral, a empresa complementará cun 25% as prestacións que lle correspondan ao traballador, calculadas sobre a base de accidentes, a partir do día da baixa.

En caso de hospitalización ou intervención cirúrxica e durante o período de convalecencia, ata un máximo de 40 días, a empresa pagará ou complementará as prestacións da Seguridade Social para que os traballadores perciban o 100% do salario real.

Cando por razón de enfermidade, o traballador precise a asistencia a consultorio médico, en horas coincidentes coa súa xornada laboral, a empresa concederá o tempo necesario para a consulta médica (traerá xustificante de asistencia e hora de saída do médico).

A empresa facilitaralle ao traballador un xustificante para que poida ser selado polo consultorio médico.

Artigo 33º.-Xubilacións anticipadas.

A empresa e os traballadores poderán optar a xubilacións anticipadas aos 64 anos de conformidade co disposto no Real decreto lei 14/1981, do 20 de agosto, e Real decreto 2705/1981, do 19 de outubro, debendo a empresa cubrir as ditas vacantes con traballadores que sexan titulares do dereito a calquera das prestacións económicas por desemprego, o mozo

ou moza demandante de primeiro emprego, mediante un contrato da mesma natureza.

Co obxecto de fomentar a contratación de traballadores desempregados, recoméndaselles á empresa e aos traballadores afectados o uso do contrato de relevo, debendo a empresa, se o dereito é exercido polo traballador afectado, cumprir as formalidades que conduzan á realización do correspondente contrato de relevo aplicando as disposicións legais e regulamentarias que en cada momento estean vixentes.

Todo traballador que, por razón de idade, se xubile ou cause baixa na empresa como consecuencia dunha invalidez permanente absoluta ou falecemento e leve nela un mínimo de cinco anos, terá unha indemnización por unha contía fixa de 120,20 euros incrementados estes noutros 90,15 euros por cada ano de servizo, ata un máximo de 1.202,02 euros.

Artigo 34º.-Reserva de posto de traballo.

A empresa quedará obrigada a incorporar a un posto de traballo adecuado a todo traballador que quedase incapacitado parcial ou totalmente para o seu traballo habitual, sempre que tal posto exista no cadro de persoal, percibindo as retribucións propias do posto de traballo que puidese ocupar.

### Capítulo III

Servizos e atencións sociais

Artigo 35º.-Fondo de atencións sociais.

A empresa destinará catro mil euros para cada ano de vixencia do convenio ao fondo social, que serán distribuídas polo comité de empresa para bolsas de estudos e outros fins sociais.

## TÍTULO VII

Saúde laboral e seguridade no traballo

Artigo 36º.-Principios xerais.

Para estes efectos, haberá que averse ao disposto na Lei 31/1995, do 8 de novembro, sobre prevención de riscos laborais.

Artigo 37.-Vestiario.

A empresa proverá o persoal do seguinte vestiario de uso obrigatorio durante a xornada laboral:

-Para todo o persoal:

Dous pantalóns, dous polos ou camisas e un chaleco ou peza similar, botas, luvas e dous pares de calcetíns de la ou similares, con duración dun ano.

-Para o persoal que efectúe traballos en cámaras ou túneles de conxelación.

Se así o desexa a empresa, proverao dun equipamento completo de chaqueta e pantalón ou funda isotérmica, con duración de tres anos como máximo. Un xogo de botas de media cana ou zapatos especiais para o frío e luvas impermeables, con duración dun ano.

## TÍTULO VIII

Dereitos de representación e reunión dos traballadores

Capítulo I

Dereitos de representación

Artigo 38º.-Crédito de horas sindicais.

Cada un dos membros do comité de empresa disporá dun crédito de 25 horas mensuais retribuídas e acumulables anualmente para o exercicio das súas funcións de representación da empresa e dos seus traballadores.

Artigo 39º.-Acumulación de horas sindicais.

O comité poderá acumular este crédito de horas que a cada membro corresponda, nun ou máis compoñentes del, debéndoselle comunicar por escrito mensualmente á empresa e autorizándoo expresamente cada un dos interesados.

Non se incluírá no cómputo de horas o tempo empregado en actuacións e reunións levadas a cabo por iniciativa da empresa.

## Capítulo II

Dereito de reunión

Artigo 40º.-Asembleas de traballadores.

A empresa facilitará a celebración de asembleas no seu recinto, que se desenvolverán dentro da última hora da xornada, sempre que non coincida cunha saturación de traballo e ata un máximo de 12 horas/ano.

## TÍTULO IX

Faltas e sancións

### Capítulo I

Facultade sancionadora e gradación das faltas

Artigo 41º.-Facultade sancionadora.

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

Artigo 42º.-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 43º.-Faltas leves.

Considéranse faltas leves as seguintes:

1. As faltas de puntualidade non xustificadas ata cinco nun mes, na asistencia ao traballo con atraso 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 efectuar.

3. O abandono do servizo sen causa fundada, aínda que sexa por breve tempo. Se como consecuencia del 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. Non atender o público coa corrección e dilixencia debidas.

5. Non lle comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio.

6. As discusións sobre asuntos estraños ao traballo dentro das dependencias da empresa, se tales discusións producisen escándalo notorio, poderán ser consideradas como faltas graves ou moi graves.

7. Faltar ao traballo un día ao mes sen causa xustificada.

Artigo 44º.-Faltas graves.

Consideraranse faltas graves as seguintes:

1. Máis de oito faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo durante un período dun mes.
2. Ausencias sen causa xustificada por dous días durante un período dun mes.
3. Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia que poidan afectar a Seguridade Social. A falta maliciosa destes datos considerarase como falta moi grave.
4. A simulación de enfermidade ou accidente.
5. A desobediencia aos seus superiores en calquera materia de traballo. Se implicase quebranto manifesto da disciplina ou dela derivase prexuízo notorio para a empresa, poderá ser considerado como falta moi grave.
6. Simular a presenza doutro traballador fichando, contestando ou asinando por el.
7. 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.
8. Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada, así como empregar ferramentas da empresa para usos propios.
9. A reincidencia en falta leve (excluída a de puntualidade), aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e tendo mediado comunicación escrita.

Artigo 45º.-Faltas moi graves.

Consideraranse como faltas moi graves as seguintes:

1. Máis de quince faltas non xustificadas de puntualidade cometidas nun período de seis meses ou trinta 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 deterioracións en primeiras materias, útiles, ferramentas, maquinaria, aparellos, instalacións, edificios, utensilios e documentos da empresa.
4. A condena por delito ou roubo, furto ou malversación cometida fóra da empresa que poidan implicar para esta desconfianza respecto do seu autor e, en todo caso, a de duración superior a seis anos, ditada 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 ela 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 aos compañeiros e subordinados.
8. Causar accidentes graves por negligencia ou imprudencia.
9. Abandonar o traballo en posto de responsabilidade sen causa xustificada.
10. A reincidencia en falta grave, da mesma natureza (excluída a puntualidade), sempre que se cometa dentro dos seis meses seguintes de se ter producido a primeira.
11. O abuso de autoridade por parte dos xefes. O que o sufra porao inmediatamente en coñecemento do director da empresa e delegado de persoal ou comité de empresa.

#### Artigo 46º.-Sancións.

As sancións máximas que se poderán impor 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 dez días.

c) Por faltas moi graves:

1. Por falta moi grave: suspensión de emprego e soldo de once a trinta días.

2. Reincidencia en falta moi grave: inhabilitación por un período non superior a dous anos para o ascenso. Despedimento.

#### Artigo 47º.-Prescripción de faltas.

As faltas leves prescribirán aos dez días, as graves aos vinte días, e as moi graves aos sesenta días a partir da data da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de se teren cometido.

#### Artigo 48º.-Formalidades da imposición 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 exixirá 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 49º.-Prescripción.

A facultade da empresa para sancionar caducará 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.

### ANEXO I

#### Clasificación profesional

O persoal afectado polo convenio, que preste os seus servizos na empresa, quedará comprendido de acordo coa función que desempeñe dentro dos grupos xenéricos seguintes:

A-Técnicos.

B-Administrativos.

C-Subalternos.

D-Obreiros.

Grupo A. Técnicos.

Comprende, pola súa vez, dous subgrupos coas seguintes categorías:

1. Técnicos titulados:

a) Con título superior.

b) Con título non superior.

2. Técnicos non titulados.

a) Xefe técnico de fabricación.

b) Encargado xeral.

c) Xefe de máquinas.

d) Encargado de sección.

e) Encargado de taller.

Grupo B.-Administrativos.

Compóñeno as seguintes categorías:

a) Xefe de 1ª.

b) Xefe de 2ª.

c) Oficial de 1ª.

d) Oficial de 2ª.

e) Oficial de 3ª.

f) Auxiliar de 1ª.

g) Auxiliar de 2ª.

h) Auxiliar de 3ª.

i) Auxiliar de 4ª.

j) Aspirante.

Grupo C.-Subalternos.

Comprende as seguintes categorías:

a) Vixilante de cámar

g) Auxiliar de limpeza 3ª.

Grupo D.-Obreiros.

Comprende tres subgrupos coas categorías que se detallan:

1ª. Oficios propios da industria do frío.

a) Maquinista.

b) Maquinista B, Oficial de 2ª.

c) Axudante de máquinas.

d) Axudante de máquinas de 1ª.

e) Axudante de máquinas de 2ª.

f) Axudante de máquinas de 3ª.

g) Axudante de máquinas de 4ª.

2ª. Oficios auxiliares.

a) Oficial de 1ª.

b) Oficial de 2ª.

c) Oficial de 3ª

d) Empacadora.

e) Auxiliar empacadora de 1ª.

f) Auxiliar empacadora de 2ª.

g) Auxiliar empacadora de 3ª.

h) Aprendiz.

3ª. Peonaxe.

a) Capataces.

b) Peón especializado de 1ª.

c) Peón especializado de 2ª

d) Peón especializado de 3ª.

e) Peón.

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

No entanto, todo traballador que realice as funcións especificadas na definición dunha categoría profesional determinada deberá ser remunerado, polo menos, coa retribución que a ela lle 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.

**Táboa salarial para o ano 2004**

<b>CÓDIGO CATEG.</b>	<b>CATEGORÍAS</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>COMPLEM. CONVENIO</b>	<b>COMPLEM. DISTANCIA</b>	<b>TOTAL</b>
1	TÍTULO SUPERIOR	759,03	920,01	39,69	1.718,73
9	AXUDANTE ELABORACIÓN	631,23	891,87	39,69	1.562,79
12	TÍTULO NON SUPERIOR	759,03	843,42	39,69	1.642,14
14	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	631,23	735,99	39,69	1.406,91
20	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	513,66	676,59	39,69	1.229,94
31	OFICIAL 3ª ADMINISTRATIVO	513,66	405,99	39,69	959,34
41	AUXILAR ADMINISTRATIVO N-1	513,66	366,12	39,69	919,47
43	AUXILAR ADMINISTRATIVO N-2	513,66	242,28	39,69	795,63
44	AUXILAR ADMINISTRATIVO N-3	513,66	123,09	39,69	676,44
45	AUXILAR ADMINISTRATIVO N-4	490,80	0,00	39,69	530,49
51	MAQUINISTA	513,66	449,52	39,69	1.002,87
52	MAQUINISTA B	513,66	429,00	39,69	982,35
53	AXUDANTE MÁQUINAS	513,66	406,92	39,69	960,27
54	AXUDANTE MÁQUINAS N-1	513,66	366,12	39,69	919,47
55	AXUDANTE MÁQUINAS N-2	513,66	242,28	39,69	795,63
56	AXUDANTE MÁQUINAS N-3	513,66	123,09	39,69	676,44

57	AXUDANTE MÁQUINAS N-4	490,80	0,00	39,69	530,49
61	ENCARGADOS/CAPATACES	513,66	470,43	39,69	1.023,78
62	OFICIAL 1ª	513,66	449,52	39,69	1.002,87
63	OFICIAL 2ª	513,66	429,00	39,69	982,35
64	OFICIAL 3ª	513,66	406,92	39,69	960,27
65	PEÓN ESPECIALISTA N-1	513,66	386,25	39,69	939,60
66	PEÓN ESPECIALISTA N-2	513,66	366,12	39,69	919,47
67	PEÓN ESPECIALISTA N-3	513,66	242,28	39,69	795,63
68	PEÓN ESPECIALISTA N-4	513,66	123,09	39,69	676,44
69	PEÓN	490,80	0,00	39,69	530,49
71	EMPACADORA	513,66	366,12	39,69	919,47
72	AUXILIAR EMPACADORA N-1	513,66	242,28	39,69	795,63
73	AUXILIAR EMPACADORA N-2	513,66	123,09	39,69	676,44
74	AUXILIAR EMPACADORA N-3	490,80	0,00	39,69	530,49
81	LIMPEZA	513,66	366,12	39,69	919,47
82	AUXILIAR LIMPEZA N-1	513,66	242,28	39,69	795,63
83	AUXILIAR LIMPEZA N-2	513,66	123,09	39,69	676,44

84	AUXILIAR LIMPEZA N-3	490,80	0,00	39,69	530,49
85	AUXILIAR MANIPULADORA N-3	490,80	0,00	39,69	530,49