

XV convenio colectivo para a provincia de Pontevedra de Gefco España, S.A. (Ano 2001)¹

TÍTULO I

Disposicións xerais

Artigo 1º.-Partes contratantes.

O presente convenio colectivo foi negociado e subscrito pola empresa Gefco España, S.A. e o comité de empresa dos centros de traballo da provincia de Pontevedra, co ámbito territorial e persoal que se indica a seguir:

Artigo 2º.-Ámbito territorial.

De acordo co establecido no artigo 83.1º do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, o ámbito territorial do convenio é o dos centros de traballo da empresa Gefco España, S.A., existentes na provincia de Pontevedra.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

O convenio afecta a totalidade do persoal pertencente ó cadro dos centros actualmente existentes na provincia de Pontevedra, coas excepcións que a normativa vixente prevé. Con respecto ó persoal con contrato de duración determinada, seralle de aplicación o presente convenio colectivo, agás naqueles aspectos deste que colidan coa temporalidade dos ditos contratos.

Artigo 4º.-Vixencia.

O convenio entrará en vigor para tódolos efectos o día 1 de xaneiro de 2001. Terá vixencia dun ano e expirará o 31 de decembro de 2001.

Artigo 5º.-Prórroga e denuncia.

Este convenio prorrogarase pola tácita de ano en ano, de non mediar denuncia expresa por escrito dunha parte perante a outra, con dous meses de antelación ó seu vencemento.

Artigo 6º.-Condicións e compensación de melloras.

As condicións contidas neste convenio establécense con carácter de mínimas. Tódalas melloras que se implanten por normas legais ou outras serán compensables e absorbibles ata onde alcancen cos aumentos e melloras existentes ou que poidan establecerse no futuro, sempre que en cómputo anual a suma das condicións do convenio sexa máis beneficiosa.

Artigo 7º.-Comisión paritaria.

En cumprimento do disposto no artigo 85.2º alínea e) da LET, crearase unha comisión paritaria para interpretación do convido a partir da entrada en vigor deste convenio, integrada por dous representantes da empresa e dous vocais titulares do comité de empresa.

A propia comisión establecerá as normas do seu funcionamento.

TÍTULO II

Persoal

Artigo 8º.-Cadros de persoal.

A empresa dará a coñecer no transcurso do mes de marzo de cada ano un rexistro de persoal ó seu servizo, ordenado polo seu número e facendo consta-los seguintes datos: nome e número do traballador, categoría laboral e a súa antigüidade na empresa.

Unha copia deste rexistro será entregada ó comité de empresa. Estes datos referiranse á

¹ Publicado no DOG núm. 173, do 6 de setembro de 2001.

situación laboral e profesional dos traballadores o 1 de xaneiro de cada ano de publicación do rexistro.

Artigo 9º.-Persoal de novo ingreso.

O persoal de novo ingreso faráselle un contrato de traballo por escrito, debendo quedar no seu poder unha copia deste.

Os períodos de proba para o persoal de novo ingreso será os seguintes:

Titulados: 6 meses.

Técnicos: 3 meses.

Administrativos: 1 mes.

Subalternos: 1 mes.

Mozos e especialistas: 15 días.

Artigo 10º.-Categorías.

O persoal de Gefco España, S.A. estará encadrado nas categorías profesionais que se determinan a seguir e de acordo coas funcións que desenvolvan:

Grupo 1. Persoal administrativo.

Xefe de 1ª administrativo.

Xefe de 2ª administrativo.

Oficial de 1ª administrativo.

Oficial de 2ª administrativo.

Auxiliar administrativo.

Grupo 2. Técnicos.

Xefe de 1ª de organización.

Xefe de 2ª de organización.

Técnico de 1ª de organización.

Técnico de 2ª de organización.

Auxiliar de organización.

Grupo 3. Persoal de movemento.

Xefe de tráfico de 1ª.

Encargado xeral.

Xefe de tráfico de 2ª.

Encargado de almacén.

Capataz.

Conductor.

Auxiliar de almacén e especialista.

Mozo.

Grupo 4. Titulados.

Titulados de grao superior.

Titulados de grao medio.

Ademais das diferentes categorías anteriormente descritas, a empresa poderá crear outras non incluídas e que supoñan unha adaptación ás súas características.

Artigo 11º.-Traslados.

Observarase a normativa legal vixente, agás que a empresa non fará uso do dereito de sancionar as faltas moi graves co traslado forzoso a distinto centro de traballo que supoña cambio de domicilio.

Artigo 12º.-Ascensos.

Aplicarase o disposto no Estatuto dos traballadores, coas seguintes puntualizacións:

Ascensos automáticos:

Auxiliar administrativo a oficial de 2ª administrativo, un ano.

Auxiliar de organización a técnico de 2ª organización, un ano.

A empresa poderá optar por ascende-los traballadores á categoría superior inmediata, segundo o rendemento obtido na categoría inferior. As categorías que impliquen exercicio de autoridade ou

mando e as de especial confianza da empresa serán de libre designación por esta.

Artigo 13º.-Organización do traballo. Contratación eventual.

1. A organización do traballo correspóndelle á dirección da empresa, sen prexuízo das competencias que o artigo 64 da Lei do Estatuto dos traballadores lle confire ó comité de empresa.

2. De conformidade co establecido no artigo 15.1º b) da Lei do Estatuto dos traballadores, as partes acordan a aplicación da vixencia máxima dos contratos alí establecidos na medida pactada no convenio sectorial do metal.

TÍTULO III

Réxime de traballo

Artigo 14º.-Xornada laboral.

Establécese que a xornada será a mesma en horas efectivas de traballo en cómputo anual para todo o persoal.

O número de horas efectivas de traballo en cómputo anual será de mil setecentas vinte horas e media.

Artigo 15º.-Horario.

A distribución diaria das horas de traballo indícase no calendario laboral para os centros de traballo da provincia de Pontevedra, nos anexos deste convenio.

Artigo 16º.-Vacacións.

O período anual de vacacións será de trinta días naturais.

Artigo 17º.-Prima de presenza.

Con obxecto de prima-la presenza continuada no traballo, establécese a prima de presenza para tódolos traballadores da empresa, con suxeición ós seguinte criterios:

1. A prima devengarase por meses naturais completos en situación de alta no cadro de persoal.
2. O traballador que non tivese ausencia ó traballo durante o mes percibirá unha prima de 3.987 pesetas por cada unha das doce mensualidades ordinarias e que será aboada na nómina correspondente.

O persoal horario terá un complemento de 1.095 pesetas/mes.

Non terán a consideración de ausencias para os efectos desta prima:

As vacacións oficiais.

Os permisos regulamentarios retribuídos.

Os descansos derivados de recuperación voluntaria.

3. Para os traballadores a tempo parcial, a prima mensual calcúlase rateándoa conforme a xornada de traballo pactada.

Artigo 18º.-Prima de puntualidade e asistencia.

É un complemento destinado a premia-la asiduidade e puntualidade ó traballo de todo o persoal.

Persoal mensual:

Fíxase o seu valor en 1.314 pesetas para cada unha das 11 pagas, equivalente a 14.457 pesetas/ano para tódalas categorías.

Persoal horario:

Fíxase o seu valor en 1.680 pesetas para cada unha das 11 pagas, equivalente a 18.480 pesetas/ano para tódalas categorías.

O persoal a quendas rotativas terá ademais un complemento de 39.137 pesetas/ano.

As condicións xerais de aplicación da prima de puntualidade e asistencia son as seguintes:

-Considérase para estes efectos como tempo de traballo o así definido no Estatuto dos traballadores.

-Computarase e devengarase por meses naturais, con exclusión de pagas extras e vacacións.

-Cada falta de puntualidade ou asistencia ó traballo considerada inxustificada determinará a perda dun 25% da prima do mes correspondente.

-As ausencias ou falta de puntualidade por IT ou permisos regulamentarios non suporán ningunha deducción.

Artigo 19º.-Licencias.

O traballador, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito á totalidade do salario máis os complementos que puidesen corresponderlle nos seguintes casos:

Matrimonio: 15 días naturais.

Nacemento de fillo: 3 días laborables que se poderán desfrutar dentro dos sete días seguintes ó nacemento.

Falecemento:

De pais, fillos e cónxuxe do traballador: 5 días naturais.

De avós, netos e irmáns do traballador: 3 días naturais.

De pais, avós, netos e irmáns do cónxuxe: 3 días naturais.

De xenros, noras e cónxuxe do irmán do traballador: 3 días naturais.

De tíos, irmáns dos pais do traballador ou do seu cónxuxe: 1 día natural.

Se existe necesidade de desprazamento nestes catro últimos casos, corresponderá un día natural máis.

Enfermidade grave:

De pais, fillos e cónxuxe do traballador: ata 3 días naturais (valoraranse as circunstancias en cada caso). En caso de necesidade de desprazamento corresponderá un día máis.

De avós, netos e irmáns do traballador: 2 días naturais.

De xenros, noras e cónxuxe do irmán do traballador: 2 días naturais.

De pais, avós, netos e irmáns do cónxuxe: 2 días naturais.

Se existe necesidade de desprazamento nestes tres últimos casos, corresponderán dous días naturais máis.

Matrimonio:

De pais, fillos, irmáns e netos: 1 día natural.

Traslado de domicilio habitual: 1 día natural

Cumprimento de deber público:

Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, con posterior xustificación.

Artigo 20º.-Excedencias.

As excedencias concederanse de acordo co establecido no Estatuto dos traballadores.

A empresa admitirá o excedente nun prazo de quince días a partir da data na que expire a súa excedencia, sempre que o solicitase dentro do prazo regulamentario e que estea en condicións de aptitude para o seu traballo habitual.

Se un traballador, tendo transcorrido como mínimo o 75% do tempo de excedencia concedido, solicitase o seu reingreso, admitirase a súa solicitude para a primeira vacante que exista na súa categoría.

O comité de empresa poderá solicitar que se lle dea coñecemento dos rexeitamentos que se producen na solicitude de reingreso dos excedentes.

Artigo 21º.-Xubilación.

Co fin de propicia-la consolidación da empresa e os seus postos de traballo, así como a eventual posibilidade de creación de novos empregos, establécese a xubilación obrigatoria á idade de 65 anos, tendo en conta que os traballadores da empresa, en xeral, alcanzan a esa idade as condicións para causar dereito á pensión de xubilación co 100% da base reguladora.

En consecuencia, cumpridos os 65 anos, o traballador causará baixa no cadro de persoal da empresa, agás que non reúna o tempo mínimo de carencia para causar dereito á pensión de xubilación; neste caso poderá continuar traballando polo tempo indispensable para iso.

TÍTULO IV

Réxime de retribucións

Artigo 22º.-Trienios.

Establécese o criterio de trienios para todo o persoal ó que as normas regulamentarias recoñecen o dereito a percibir a antigüidade e aboarase de acordo co seguinte tipo:

27.831 pesetas/ano por trienio.

O tope máximo que se considerará por este concepto será o de nove trienios.

O complemento por antigüidade devengarase a partir do 1 de xaneiro do ano en que se cumpra cada trienio se a data de vencemento é anterior ó 30 de xuño e a partir do 1 de xullo do ano respectivo nos casos en que o vencemento teña lugar no segundo semestre deste.

Artigo 23º.-Horas extraordinarias.

Cando as circunstancias técnicas e productivas así o esixan, a empresa poderá establecer a realización de horas extraordinarias estruturais ata os límites legais (80 horas por traballador e ano).

A posible realización deste tipo de horas extraordinarias estruturais será voluntaria e terá carácter xeral.

A empresa deberalles comunicar ós traballadores afectados a necesidade de traballar en horas extraordinarias cunha antelación suficiente e, cando menos, deberá efectuarse 24 horas antes do día en que deban realizarse, salvo aqueles casos considerados de forza maior ou para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, caso no que se considerará obrigatoria a prestación.

O valor da hora extraordinaria será de 0,78464 pesetas por cada 1.000 pesetas do salario anual nos conceptos: salario convenio e antigüidade, se é o caso, que individualmente correspondan.

Artigo 24º.-Retribucións extraordinarias.

As pagas extraordinarias que percibirá o persoal serán dúas: paga extra de xullo e paga extra de Nadal, e serán aboadas a razón dunha mensuralidade cada unha delas.

Artigo 25º.-Retribución do persoal.

As retribucións do persoal serán incrementadas nun 3% sobre as existentes o 31 de decembro de 2000.

A táboa de retribucións mínimas garantidas para todo o persoal queda coas contías seguintes por categorías:

Grupo 1. Persoal administrativo.

Xefe de 1ª: 3.645.105 pesetas/ano.

Xefe de 2ª: 3.239.935 pesetas/ano.

Oficial de 1ª: 2.819.101 pesetas/ano.

Oficial de 2ª: 2.591.530 pesetas/ano.

Auxiliar: 2.289.351 pesetas/ano.

Grupo 2. Técnicos de organización:

Xefe de 1ª: 3.645.105 pesetas/ano.

Xefe de 2ª: 3.361.446 pesetas/ano.

Técnico de 1ª: 3.037.439 pesetas/ano.

Técnico de 2ª: 2.753.949 pesetas/ano.

Auxiliar: 2.490.707 pesetas/ano.

Grupo 3. Persoal de movemento:

Xefe de tráfico de 1ª: 3.645.105 pesetas/ano.

Encargado xeral: 3.645.105 pesetas/ano.

Xefe de tráfico de 2ª: 3.239.935 pesetas/ano.

Encargado de almacén: 2.819.101 pesetas/ano.

Capataz: 3.591.530 pesetas/ano.

Conductor: 2.378.816 pesetas/ano.

Auxiliar de almacén e especialista: 2.289.351 pesetas/ano.

Mozo: 2.247.400 pesetas/ano.

Grupo 4. Titulados:

Titulados grao superior: 3.239.935 pesetas/ano.

Titulados grao medio: 2.753.949 pesetas/ano.

Artigo 26º.-Revisión salarial.

Se o 31 de decembro de 2001 o IPC do dito ano superase o 3%, tan pronto como constate de maneira fiable tal circunstancia o Instituto Nacional de Estatística, realizarase unha revisión salarial consistente na elevación dos niveis salariais individuais con efectos a partir do mes en que o IPC superase o dito 3% e a súa contía será o exceso entre o IPC real do conxunto de 2001 e o citado 3%.

Os correspondentes novos niveis servirán de base para a negociación de salarios de 2002.

Artigo 27º.-Pagamento de nómina ó persoal.

A liquidación das nóminas ó persoal levarase a cabo mensualmente no último día hábil de cada mes. Así mesmo, establécese como recibo individual de salarios o modelo actualmente vixente.

TÍTULO V

Previsión e política social

Artigo 28º.-Cursos.

Gefco España, S.A. organizará cursos de perfeccionamento profesional para axudar á formación do persoal dos distintos grupos profesionais que demostren a súa capacidade ou interese en ampliar coñecementos, con independencia do establecido no artigo referente a bolsas de estudio.

Artigo 29º.-Bolsas de estudio.

A empresa concederá anualmente bolsas de estudio por un importe total de 345.000 pesetas.

Atenderanse en primeiro lugar as solicitudes para estudos propios do persoal e, caso de quedaren bolsas de estudio sen conceder, estas serán aplicadas ós fillos dos traballadores.

Durante 2001 crearase unha comisión paritaria para a concesión de bolsas de estudio. Estará integrada por dous representantes titulares e dous suplentes designados pola empresa e dous vocais titulares e dous suplentes membros do comité de empresa. A comisión estará presidida por un dos representantes da dirección con voto de calidade.

Artigo 30º.-Seguros de viaxe.

A empresa manterá os seguros de accidentes que actualmente ten establecidos para o persoal que por necesidades de servizo teña que desprazarse a unha localidade distinta da súa residencia habitual.

Artigo 31º.-Axudas sociais.

A todo o persoal se lle concederán prestacións para os seguintes casos:

Falecemento do produtor: 109.000 pesetas.

Falecemento do cónxuxe: 109.000 pesetas.

Falecemento de fillo: 109.000 pesetas.

Nupcialidade: 25.000 pesetas.

Natalidade: 30.000 pesetas.

Así mesmo, concederanse axudas nos seguintes casos:

Psicoterapia, por mes.

Ortodoncia, por aparello.

Ortodoncia, por tratamento e mes.

Dislexia, por mes,

Por calzado ortopédico.

Próteses oculares.

Próteses dentais.

Internamentos psiquiátricos.

Medicamentos.

Subnormalidade ou minusvalidez.

Outros, viaxes fóra da provincia a outros centros do Insalud.

Enfermidade grave e prolongada.
En tódolos puntos se poderán esixir facturas e diagnósticos.

Artigo 32º.-Vivendas.

Gefco España, S.A. concederá préstamos para a compra, construción, reparación e acondicionamento da vivenda que se utilice ou vaia utilizarse como domicilio familiar cun xuro do 5% anual e que se devolverá en tres anos como máximo.

Para iso creárase un fondo de 2.173.000 pesetas.

Durante 2001 creárase unha comisión paritaria para a concesión destes préstamos. Estará integrada por dous representantes titulares e dous suplentes designados pola empresa e dous vocais titulares e dous suplentes membros do comité de empresa. A comisión estará presidida por un dos representantes da dirección con voto de calidade.

Artigo 33º.-Seguro de vida.

A empresa manterá o seguro colectivo de vida que ó seu cargo ten establecido para todo o persoal e durante o tempo da súa vida activa na empresa. O capital será como mínimo o salario anual.

As coberturas deste seguro serán:

- a) Por morte natural ou incapacidade permanente derivadas de enfermidade: aboamento do capital asegurado.
- b) Morte ou incapacidade permanente derivadas de accidente: aboamento do capital asegurado máis un capital complementario de catro millóns cincocentas mil pesetas.

No concepto de incapacidade permanente queda excluída a situación de incapacidade permanente parcial.

A entrada en vigor das anteriores coberturas fíxase desde o 1 de xullo de 2001.

Entrementres, serán de aplicación as condicións reguladas no convenio colectivo do ano 2000.

As pólizas individualizadas e actualizadas serán entregadas ó persoal.

Artigo 34º.-Vehículos.

Todo o persoal de Gefco España, S.A. terá dereito ó financiamento de vehículos fabricados polas empresas Citroën Hispania, S.A. e Peugeot España, S.A. nas mesmas condicións que éstas teñan para os seus traballadores.

Artigo 35º.-Economato.

O persoal de Gefco España, S.A. terá o mesmo dereito e nas mesmas condicións do uso dos economatos que a empresa Citroën Hispania, S.A. ten para o seu persoal.

Pola súa vez, a empresa concederalle ó persoal que o solicite un anticipo cun importe de 80.500 pesetas, que se descontará nas sete pagas seguintes á súa concesión.

Artigo 36º.-Seguridade e hixiene no traballo.

A Lei 31/1995, do 8 de novembro, e o seu desenvolvemento regulamentario constitúese como a norma básica de actuación para tódalas partes implicadas en materia de prevención de riscos laborais, con independencia doutras normas ou compromisos que se poidan alcanzar coa representación dos traballadores.

TÍTULO VI

Acción sindical

Artigo 37º.-Utilización do crédito de horas polos membros do comité de empresa.

De conformidade co disposto no artigo 68 da Lei do Estatuto dos traballadores, cada un dos membros do comité de empresa disporá de 15 horas mensuais para o exercicio das súas funcións de representación.

As convocatorias por iniciativa da dirección non se imputan sobre o crédito das 15 horas.

Horario de traballo para 2001

Centro de traballo de Vigo

Xornada de quendas	Descanso	Traballo efectivo
1ª quenda: de 6 h a 14 h	15 min.	7 h 45 min.
2ª quenda: de 14 h a 22 h	15 min.	7 h 45 min.
3ª quenda: de 22 h a 6 h	15 min.	7 h 45 min.
Xornada de turno central		
T. central: de 8 h a 16 h 30 m.	45 min.	7 h 45 min.

Outros.

A maioría do persoal observará o calendario adxunto e os horarios xerais antes citados. Para as excepcións estableceranse horarios e calendarios especiais en función das necesidades de cada centro.

Como consecuencia da xornada anual e a súa distribución segundo o calendario laboral, todo o persoal disporá de 5 días de permiso individual que se desfrutarán segundo as necesidades do servicio.