

XXIII CONVENIO COLECTIVO

GEFCO ESPAÑA, S. A.

PARA PONTEVEDRA Y SU PROVINCIA

AÑO 2018 A 2022

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.—PARTES CONTRATANTES

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito por la Empresa GEFCO ESPAÑA, S.A., y el Comité de Empresa de los Centros de Trabajo de la Provincia de Pontevedra, que se han reconocido como interlocutores válidos a los efectos del artículo 87.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (E.T.), y ha sido suscrito por GEFCO España, S.A. y por los Sindicatos: SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE GEFCO (S.I.T.G.) que firma el Convenio, Confederación Intersindical Galega (C.I.G), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.), tanto CIG como UGT no firman el presente Convenio, con el ámbito Territorial y Personal que se indica a continuación.

La actividad económica de la Empresa es el de “Otras actividades anexas al transporte”. Adscrita al CNAE 5229.

ARTÍCULO 2.—ÁMBITO TERRITORIAL

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 83.1 del R.D. Legislativo Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el ámbito Territorial del Convenio es el de los Centros de Trabajo de la Empresa GEFCO ESPAÑA, S.A., existentes en la Provincia de Pontevedra.

ARTÍCULO 3.—ÁMBITO PERSONAL

El Convenio afecta a la totalidad del personal perteneciente a la plantilla de los Centros actualmente existentes en la Provincia de Pontevedra, con las excepciones que la normativa vigente prevé.

Con respecto al personal con contrato de duración determinada, le será de aplicación el presente Convenio Colectivo, excepto en aquellos aspectos del mismo que colisionen con la temporalidad de dichos contratos.

En cuanto a los trabajadores con contrato a tiempo parcial o de duración inferior a la máxima acordada en este Convenio, sus condiciones generales, económicas y sociales, serán las previstas en este texto si bien cuantificadas en relación con la jornada y retribución correspondiente.

Las referencias al “trabajador” que figuran a lo largo del texto del Convenio tienen carácter genérico, en el sentido de que deben entenderse referidas tanto a la persona de la trabajadora como del trabajador.

ARTÍCULO 4.—VIGENCIA

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos, el día 1 de Enero de 2018. Tendrá vigencia de CINCO AÑOS, a excepción de aquellos aspectos del articulado que contengan vigencias concretas, expirando el 31 de diciembre del año 2022.

ARTÍCULO 5.—PRORROGA Y DENUNCIA

Este Convenio se prorrogará por la tácita de año en año, de no mediar denuncia expresa por escrito de una parte ante la otra, con dos meses de antelación a su vencimiento.

ARTÍCULO 6.—CONDICIONES Y COMPENSACIÓN DE MEJORAS

Las condiciones contenidas en este Convenio, se establecen con carácter de mínimas.

Todas las mejoras que se implanten por normas legales u otras, serán compensables y absorbibles hasta donde alcancen con los aumentos y mejoras existentes o que puedan establecerse en el futuro, siempre que en cómputo anual, la suma de las condiciones del Convenio sean más beneficiosas.

ARTÍCULO 7.—COMISIÓN PARITARIA

En cumplimiento de la normativa vigente, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, se creará una Comisión Paritaria para la interpretación, aplicación y vigilancia de lo convenido, así como para conocer de todas aquellas divergencias que puedan suscitar el planteamiento de Conflicto Colectivo.

Las partes acuerdan someterse al Acuerdo Interprofesional Gallego para resolver las discrepancias en caso de no existir acuerdo.

Específicamente, se tratarán también en el seno de esta Comisión Paritaria, en un plazo de 7 días, las discrepancias derivadas de la falta de acuerdo durante el periodo de consultas establecido para la solución de conflicto colectivo del Convenio, todo ello sin perjuicio de la capacidad que asiste a quienes tomen parte en la negociación de referencia de someterse al Acuerdo Interprofesional Gallego para resolver las discrepancias en caso de no existir acuerdo si en el trámite ante la Comisión Paritaria tampoco se hubiese producido acuerdo.

Con carácter general, y a salvo de las peculiaridades establecidas legalmente, dicha Comisión estará integrada por dos representantes de la Empresa y dos vocales titulares del Comité de Empresa.

Dicha Comisión Paritaria tendrá plena competencia en todos lo relacionado con la interpretación del presente Convenio.

Las reuniones de esta Comisión se celebrarán cada tres meses, salvo apreciación de urgencia por alguna de las representaciones. Entre la solicitud de reunión y su celebración mediará un plazo de 48 horas como mínimo. Se considerarán como acuerdos de la Comisión, aquellos que hayan sido aprobados por mayoría dentro de las dos partes; las discrepancias serán reflejadas en Acta. En caso de no haber acuerdo, se hará que refleje las diferencias. En ambos casos, el dictamen de la Comisión servirá de informe y asesoramiento a la Dirección de la Empresa y al cuadro de personal. La Dirección resolverá lo que estime procedente en el plazo de ocho días y lo notificará a aquéllos, por si deciden acudir con su reclamación ante la instancia competente.

La propia Comisión establecerá las normas de su funcionamiento.

TÍTULO II PERSONAL

ARTÍCULO 8.—PLANTILLAS

La empresa dará a conocer en el transcurso del mes de enero de cada año un registro de personal al servicio de la misma; ordenado por su número y haciendo constar los siguientes datos: Nombre y número del trabajador, categoría laboral y su antigüedad en la empresa, teniendo en cuenta la distribución física por centros.

Una copia de este registro será entregada al Comité de Empresa.

Estos datos se referirán a la situación laboral y profesional de los Trabajadores al 1º de Enero de cada año de publicación del registro.

ARTÍCULO 9.—PERSONAL DE NUEVO INGRESO

Al personal de nuevo ingreso se le hará un contrato de trabajo por escrito, debiendo quedar en su poder una copia del mismo.

Los periodos de prueba para el personal de nuevo ingreso, serán los siguientes:

- Titulados 6 meses
- Técnicos 3 meses
- Administrativos 1 mes
- Subalternos 1 mes
- Mozos y Especialistas 15 días

ARTÍCULO 10.—GRUPOS PROFESIONALES

El personal de GEFCO ESPAÑA,S.A. estará encuadrado en los Grupos Profesionales que se detallan a continuación:

GRUPO 1. GRUPO PROFESIONAL EJECUTIVO

Este Grupo Profesional está integrado por las personas pertenecientes al Comité de Dirección y aquellas que la Dirección de la Empresa considere de acuerdo con su nivel de Responsabilidad o Representación.

GRUPO 2. GRUPO PROFESIONAL DE CONTROL

Pertenece a este grupo el personal que, designado por la Dirección de la Empresa y siguiendo instrucciones de la misma, dirige y controla unidades de negocio o departamentos.

GRUPO 3. GRUPO PROFESIONAL DE GESTION

Pertenece a este grupo el personal que bajo la supervisión y control de personal encuadrado en el Grupo Profesional de Control o persona designada por la Dirección, realiza prioritariamente trabajos técnicos, administrativos y/o de organización.

GRUPO 4. GRUPO PROFESIONAL OPERATIVO

Pertenece a este grupo el personal que bajo la supervisión y control de personal encuadrado en el Grupo Profesional de Control o Grupo Profesional de Gestión o persona designada por la Dirección, realiza prioritariamente trabajos relacionados con la manutención, mantenimiento, movimiento, fabricación u otros no relacionados directamente con trabajos administrativos u organizativos.

Se establecen tres categorías profesionales que se utilizarán para nuevas incorporaciones de trabajadores en plantilla a partir del 1 de enero de 2018 y cuyos niveles salariales previstos serán:

- OPERARIO NIVEL A = 15.500.-€/ BRUTOS AÑO.
- OPERARIO NIVEL B = 14.451,52.-€/ BRUTOS AÑO.
- OPERARIO BÁSICO = 12.650,14.-€/ BRUTOS AÑO.

Desde la firma del Convenio el personal contratado a través de ETT iniciará su relación laboral con el nivel Operario Básico = 12.650,14 euros, permaneciendo como máximo 12 meses en esta categoría.

A continuación, según criterio de valoración profesional que determine la Empresa se incorporará a GEFCO España, S.A con un nivel Operario Nivel B = 14.451,52.-€/Año mediante las modalidades de contratación de duración determinada que mejor se ajuste al desarrollo de la actividad/servicio para el que se le vaya a contratar. El tiempo de permanencia en este nivel será como máximo de 2 años.

A continuación, pasará al nivel Operario Nivel A =15.500.-€/Año, según criterio de valoración profesional que determine la Empresa. mediante las modalidades de contratación de duración determinada que mejor se ajuste al desarrollo de la actividad/servicio para el que se le vaya a contratar. El tiempo de permanencia en este nivel será como máximo de 2 años.

Alcanzado el tiempo máximo en este nivel Operario Nivel A, y según criterio de valoración profesional que determine la Empresa, pasará a ser indefinido. Estos trabajadores/as accederán a la retribución mínima garantizada recogida en el Grupo 4. Grupo Profesional Operativo del convenio colectivo.

ARTÍCULO 11.—TRASLADOS

Se estará de acuerdo con la normativa legal vigente, excepto que la Empresa no hará uso del derecho de sancionar las faltas muy graves con el traslado forzoso a distinto Centro de Trabajo que suponga cambio de domicilio.

ARTÍCULO 12.—ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de las competencias que el artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores confiere al Comité de empresa. De conformidad con lo establecido en el artículo 15,1, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan la aplicación de la vigencia máxima de los contratos allí establecidos en la medida pactada en el Convenio Sectorial del Metal.

TÍTULO III. RÉGIMEN DE TRABAJO

ARTÍCULO 13.—JORNADA LABORAL

Se establece que la jornada será la misma en horas efectivas de trabajo en cómputo anual para todo el personal.

El número de horas efectivas de trabajo en cómputo anual será de mil setecientas cinco horas.

De acuerdo con el artículo 34,2 L.E.T. con independencia de las jornadas especiales que pudieran organizarse en determinados Servicios, se establece la posibilidad de distribución irregular de la jornada anual, dadas las peculiaridades organizativas y de producción que en muchas ocasiones se requieren.

Todo el personal dispondrá de un día de permiso retribuido según el art. 16, a disfrutar individualmente en la fecha que se desee si las necesidades del Servicio lo permiten. No obstante, lo anterior, la Dirección de la Empresa, en función de sus necesidades organizativas o productivas, tendrá la facultad de establecer el disfrute colectivo de dicho día con ocasión de la confección del calendario Laboral de cada año.

Con independencia del día previsto en el párrafo anterior se acuerda, asimismo, la concesión de un día retribuido suplementario que, en función de las necesidades productivas u organizativas, podrá ser

considerado, a juicio de la Dirección de la Empresa, como integrante de la Bolsa de Horas a que se hace referencia en el último párrafo de este artículo o bien de permiso colectivo o individual.

Asimismo, se establece el cómputo plurianual de la jornada, denominado “Bolsa de Horas”, cuyo desarrollo se recoge en documento al efecto.

ARTÍCULO 14.—HORARIO

La distribución diaria de las horas de trabajo se indica en el calendario laboral para los Centros de Trabajo de la Provincia de Pontevedra, en los anexos adjuntos de este Convenio.

ARTÍCULO 15.—VACACIONES

El período anual de vacaciones será de TREINTA DÍAS naturales.

ARTÍCULO 16. LICENCIAS

El trabajador, previo aviso o justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a la totalidad del salario, más los complementos que pudieran corresponderle en los siguientes casos:

MATRIMONIO:

—15 días naturales. Disfrutándose a partir del primer día laborable.

NACIMIENTO DE HIJO:

— 4 días laborables, que se podrán disfrutar dentro de los siete días siguientes al alumbramiento.

FALLECIMIENTO:

- De padres, hijos y cónyuge del trabajador: 5 días naturales.
- De abuelos nietos y hermanos del trabajador: 3 días naturales.
- De padres, abuelos, nietos y hermanos del cónyuge: 3 días naturales.
- De yernos, nueras y cónyuge del hermano del trabajador: 3 días naturales.
- De tíos, hermanos de los padres del trabajador o de su cónyuge: 1 día natural.

En todos los casos anteriores el disfrute se realizará a partir del primer día laborable.

Si existe necesidad de desplazamiento en estos cuatro últimos casos, corresponderá un día natural más.

ENFERMEDAD GRAVE:

- De padres, hijos y cónyuge del trabajador:
Hasta 3 días naturales. (Valorando circunstancias en cada caso). En caso de necesidad de desplazamiento corresponderá un día más.
- De abuelos, nietos, y hermanos del trabajador: 2 días naturales.
- De yernos, nueras y cónyuge del hermano del trabajador: 2 días naturales.
- De padres, abuelos, nietos y hermanos del cónyuge: 2 días naturales.

Si existe necesidad del desplazamiento en estos tres últimos casos, corresponderán dos días naturales más.

ACOMPañAMIENTO DE HIJOS A CONSULTAS MÉDICAS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE SALUD:

En el caso de que se requiera el acompañamiento de hijos a consultas médicas de los servicios públicos de salud, el trabajador, previo aviso o justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a la totalidad del salario, más los complementos que pudieran corresponderle.

MATRIMONIO:

— De padres, hijos, hermanos y nietos: 1 día natural.

TRASLADO:

—Traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

CUMPLIMIENTO DE DEBER PÚBLICO:

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, con posterior justificación.
- Las referencias que a lo largo del artículo se realizan al “cónyuge del trabajador”, en los epígrafes de fallecimiento, enfermedad grave y matrimonio de hijos y demás familiares, se entenderán también realizadas a la pareja de hecho del mismo, siempre que se acredite la convivencia previa a la fecha del hecho causante y durante el mismo, mediante certificado expedido por el correspondiente Registro de Unidades de Hecho y, de no existir, mediante documento oficial.

ARTÍCULO 17.—EXCEDENCIAS

Las excedencias se concederán de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

La empresa admitirá al excedente en un plazo de quince días a partir de la fecha en que expire su excedencia, siempre que lo haya solicitado dentro del plazo reglamentario y que se encuentre en condiciones de aptitud para su trabajo habitual.

Si un trabajador habiendo transcurrido como mínimo el 75 % del tiempo de excedencia concedido, solicitase su reingreso, se admitirá su solicitud para la primera vacante que exista en su categoría.

El Comité de empresa podrá recabar el conocimiento de los rechazos que se produjesen en la solicitud de reingreso de los excedentes.

ARTÍCULO 18.—JUBILACIÓN

A/ Jubilación Ordinaria

Con el fin de propiciar la consolidación de la Empresa y sus puestos de trabajo, así como la posibilidad de creación de nuevos empleos, se establece la jubilación como un derecho del/de la trabajador/a y se regirá por la normativa legal en materia de jubilación, salvo que no reúna el tiempo mínimo de carencia para causar derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso, podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

La referencia a la edad ordinaria de jubilación que se contiene en el presente artículo se entenderá efectuada a la edad que en cada caso resulte de aplicación –por cumplimiento de los requisitos de edad y de cotización– según establece la normativa legal.

B/ Jubilación Parcial

Las partes negociadoras ratifican los acuerdos colectivos que sobre condiciones y desarrollo de la jubilación parcial han sido firmados hasta la fecha, sin perjuicio de aquellos otros que puedan llegar a alcanzarse en el futuro en desarrollo de la normativa legal que en cada momento resulte de aplicación.

TÍTULO IV RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 19.—ANTIGÜEDAD

A la entrada en vigor del presente convenio colectivo se contempla lo estipulado en el artº 19 del XXII convenio colectivo en el que su generación quedó congelada. Las cantidades percibidas hasta aquella fecha por este concepto, que tenían el carácter de no absorbibles, ni compensables, pero si revalorizables, y se integraron como un complemento salarial consolidado.

ARTÍCULO 20.—HORAS EXTRAORDINARIAS

Cuando las circunstancias técnicas y productivas así lo exigieran, la Empresa podrá establecer la realización de horas extraordinarias estructurales hasta los límites legales (80 horas por trabajador y año).

La posible realización de este tipo de horas extraordinarias estructurales será voluntaria y tendrá carácter general.

La empresa deberá comunicar a los trabajadores afectados la necesidad de trabajar en horas extraordinarias con una antelación suficiente y cuando menos deberá efectuarse 24 horas antes del día en que deban realizarse, salvo aquellos casos considerados de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se considerará obligatoria la prestación.

El valor de la hora extraordinaria para el año 2018 será de 0,6883 por cada mil euros del salario anual en los conceptos: salario convenio y complemento antigüedad consolidado, que en su caso, individualmente correspondan. En años sucesivos se le aplicará la actualización salarial recogida en convenio para cada año.

El valor de la hora extraordinaria en domingo/festivo para el año 2018 será de 0,6883 por cada mil euros del salario anual en los conceptos: salario convenio y complemento antigüedad consolidado e incrementada en un 25 por ciento, que en su caso, individualmente correspondan. En años sucesivos se le aplicará la actualización salarial recogida en convenio para cada año.

ARTÍCULO 21.—RETRIBUCIONES EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias que percibirá el personal serán dos: Paga extra de Julio y Paga Extra de Navidad, y serán abonadas a razón de una mensualidad cada una de ellas. El importe de dichas Pagas Extras se abonará en las nóminas ordinarias de junio y noviembre respectivamente. Esto será de aplicación a partir del año 2019.

ARTÍCULO 22.—RETRIBUCIONES DEL PERSONAL

Con efectos 1 de enero de 2018 los incrementos salariales se aplicarán según se detalla a continuación:

Las retribuciones del personal para el año 2018, serán las que resulten de incrementar en un 1,1% las existentes al 31.12.17.

Las retribuciones del personal para el año 2019, serán la que resulten de incrementar las existentes al 31.12.18 en el 100% del IPC Real correspondiente al año 2018 una vez se conozca dicho índice por

medio del Instituto Nacional de Estadística.

Las retribuciones del personal para el año 2020, serán la que resulten de incrementar las existentes al 31.12.19 en el 100% del IPC Real correspondiente al año 2019 una vez se conozca dicho índice por medio del Instituto Nacional de Estadística.

Las retribuciones del personal para el año 2021, serán la que resulten de incrementar las existentes al 31.12.20 en el 100% del IPC Real correspondiente al año 2020 una vez se conozca dicho índice por medio del Instituto Nacional de Estadística.

Las retribuciones del personal para el año 2022, serán la que resulten de incrementar las existentes al 31.12.21 en el 100% del IPC Real correspondiente al año 2021 una vez se conozca dicho índice por medio del Instituto Nacional de Estadística.

En tablas anexas al presente convenio colectivo se adjuntan las tablas de aplicación para el año 2018.

ARTÍCULO 23.—PAGO DE NOMINA AL PERSONAL

La liquidación de las nóminas al personal se llevará a efecto mensualmente en el último día hábil de cada mes. Asimismo, se establece como recibo individual de salarios el modelo actualmente vigente.

TÍTULO V. PREVISIÓN Y POLÍTICA SOCIAL

ARTÍCULO 24.—CURSOS

GEFCO ESPAÑA,S.A. organizará cursos de perfeccionamiento profesional para ayudar a la formación del personal de los distintos grupos profesionales que demuestren su capacidad o interés en ampliar conocimientos, con independencia de lo establecido en el artículo referente a Bolsas de Estudio.

ARTÍCULO 25.—BOLSAS DE ESTUDIO

La empresa concederá anualmente bolsas de estudio por un importe total de 10.000 euros.

Se atenderán en primer lugar las solicitudes para estudios propios del personal y en el caso de quedar bolsas de estudio sin conceder, estas serán aplicadas a los hijos de los trabajadores.

En cada año de vigencia del Convenio, se creará una Comisión paritaria para la concesión de Bolsas de Estudio. Estará integrada por dos representantes titulares y dos suplentes designados por la Empresa y dos vocales titulares y dos suplentes miembros del Comité de Empresa. La Comisión estará presidida por uno de los representantes de la Dirección con voto de calidad.

ARTÍCULO 26.—SEGUROS DE VIAJE

La empresa mantendrá los seguros de accidentes que actualmente tiene establecidos para el personal que por necesidades de Servicio haya de desplazarse a una localidad distinta de su residencia habitual.

ARTÍCULO 27.—AYUDAS SOCIALES

A todo el personal se le concederán prestaciones para los siguientes casos:

Fallecimiento de productor:	1.600 euros
Fallecimiento del cónyuge:	1.600 euros
Fallecimiento de hijo:	1.600 euros
Nupcialidad:	600 euros
Natalidad:	500 euros

- AYUDAS SOCIALES

En relación con las ayudas sociales la Empresa se basará en la “Lista de Ayudas Sociales” que regirá para los años 2018 a 2022 y que se anexiona al presente convenio colectivo. Esta tabla será de aplicación a los trabajadores, cónyuge e hijos del trabajador. Se entenderán también aplicadas a la pareja de hecho del mismo.

La Empresa analizará cada solicitud individual y se reserva el derecho a determinar la posibilidad del abono al trabajador en un único pago del montante que el proceso pueda costar.

Asimismo, basándose en la tabla de ayudas sociales podrá exigir al trabajador que aporte toda aquella documentación (facturas, informes etc...) que sea necesaria para determinar el importe que deba aplicarse y abonarse.

El importe máximo anual por todas las ayudas sociales, tendrán un límite anual por trabajador y año de 200€, excepto los conceptos y tratamientos sometidos a pago mensual/diario que serán limitados a 24 meses, minusvalías, ayudas extraordinarias por casos graves y para el servicio de ayudas para desplazamiento a centro médico se estará a resultados de la valoración del informe médico.

ARTÍCULO 28.—VIVIENDAS

Gefco España, S.A. concederá préstamos para la compra, construcción reparación y acondicionamiento de la vivienda que se utilice o vaya a utilizarse como domicilio familiar con un interés equivalente al Euribor del año más un punto y a devolver en tres años como máximo.

Para ello se creará un fondo de 14.500 euros.

En cada año de vigencia del Convenio, se creará una Comisión Paritaria para la concesión de estos préstamos. Estará integrada por dos representantes titulares y dos suplentes designados por la Empresa, y dos vocales titulares y 2 suplentes miembros del Comité de Empresa.

La Comisión estará presidida por uno de los representantes de la Dirección con voto de calidad.

ARTÍCULO 29.—SEGURO DE VIDA

La Empresa mantendrá el seguro de vida colectivo que a su cargo tiene establecido para todo el personal y durante el tiempo de su vida activa en la Empresa. El capital será como mínimo el salario anual.

Las coberturas de este seguro serán:

- a) Por muerte natural o incapacidad permanente derivadas de enfermedad: Abono del capital asegurado.
- b) Muerte o incapacidad permanente derivadas de accidente: Abono del capital asegurado más un capital complementario de 38.814,64 €.- euros.

En el concepto de incapacidad permanente queda excluida la situación de incapacidad permanente parcial.

Las pólizas individualizadas y actualizadas serán entregadas al personal.

ARTÍCULO 30.—VEHÍCULOS

Todo el personal de Gefco España, S.A. tendrá derecho a la compra, renting o financiación de vehículos fabricados por las empresas Citroën, Peugeot y DS. en aquellas condiciones que GEFCO España haya pactado.

ARTÍCULO 31.—ECONOMATO

El personal de Gefco España, S.A. tendrá el mismo derecho y en las mismas condiciones del uso de los economatos que la empresa PSA Group tiene para su personal.

A su vez, la Empresa concederá al personal que lo solicite, un anticipo cuyo importe será de 708,41 euros, a descontar en las siete pagas siguientes a su concesión. La Empresa no concederá otro anticipo a un mismo trabajador si no ha transcurrido un año natural contado a partir de la fecha de la última concesión.

ARTÍCULO 32.—SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) 31/1995 de 8 de Noviembre, y su desarrollo reglamentario se constituye como la norma básica de actuación para todas las partes implicadas en materia de prevención de riesgos laborales, con independencia de otras normas o compromisos que se puedan alcanzar con la representación de los trabajadores.

ARTÍCULO 33.—DESARROLLO SOCIALMENTE SOSTENIBLE. CÓDIGO ÉTICO.

En las actuales circunstancias económicas y de competitividad que definen y condicionan el mundo de la empresa y que hay que considerar para su supervivencia, es imprescindible tener en cuenta el elemento humano como parte fundamental integrante de la misma. Por ello, se hace preciso compatibilizar el desarrollo económico de la empresa con los derechos y aspiraciones del entorno, tanto en los aspectos medioambientales como en los puramente sociales.

Sin perjuicio de lo pactado en el presente Convenio y en los demás textos que puedan firmarse y prácticas ya existentes, es intención de los firmantes analizar y en su caso concluir durante la vigencia del mismo, acuerdos en materias de desarrollo socialmente sostenible, en la medida en que la organización de la empresa posibilite tales instrumentos de integración laboral y social.

Profundizando en el principio de diálogo social permanente, los firmantes manifiestan la necesidad de seguir avanzando en el camino de la consecución de aquellos acuerdos en las materias que ambas partes convengan.

Ambas partes, asimismo, declaran la vigencia de los valores y normas de comportamiento contenidos en el Acuerdo Marco Mundial de Responsabilidad social corporativa del Grupo GEFCO. Los firmantes en el ámbito de sus respectivas responsabilidades se proponen ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones en el marco del respeto a los precitados valores.

ARTÍCULO 34.—LEY DE IGUALDAD

A tenor de lo prevenido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes intervinientes en la firma del presente Convenio, tras la firma inicial de los Acuerdos sobre Igualdad Hombre-Mujer de fecha 2 de Abril de 2.009, se suscribió un Plan de Igualdad cuya vigencia finalizó el 31 de Diciembre de 2.017. En este sentido, en el caso de que proceda legalmente, se suscribiría un nuevo Plan de Igualdad cuya vigencia finalizaría el 31 de diciembre de 2022.

TÍTULO VI - ACCIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 35.—UTILIZACIÓN DEL CRÉDITO DE HORAS POR LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrá de 20 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación.

Las convocatorias por iniciativa de la Dirección, no se imputan sobre el crédito de las 20 horas.

TÍTULO VII – CODIGO DE CONDUCTA LABORAL

ARTÍCULO 36.—FALTAS Y SANCIONES

A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión que suponga quebranto de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes.

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave. La enumeración de las faltas que se hace en los números siguientes es meramente enunciativa.

a) Faltas leves:

- 1º De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- 2º No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- 3º El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros/as de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- 4º Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5º Falta de aseo o limpieza personal.
- 6º No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 7º No comunicar a la Dirección de la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.
- 8º Discutir con los compañeros/as dentro de la jornada de trabajo.
- 9º Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

b) Faltas graves:

- 1º Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de 30 días.
- 2º Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un/a compañero/a o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- 3º No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- 4º Entregarse a juegos, cualesquiera que sea, dentro de la jornada de trabajo.
- 5º La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la Dirección de la Empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros/as de trabajo, se considerará falta muy grave.
- 6º La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 7º La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros/as, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- 8º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.
- 9º Instalar software no autorizado, protegido por una licencia, o incumplir las medidas de seguridad establecidas para la utilización de los recursos informáticos y de comunicación.
- 10º La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

c) Faltas muy graves:

- 1º Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- 2º Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- 3º El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- 4º Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

- 5° La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un/a trabajador/a en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- 6° La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.
- 7° La embriaguez durante el trabajo.
- 8° Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.
- 9° Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.
- 10° Dedicarse a actividades que la Dirección de la Empresa hubiere declarado incompatibles en su Convenio Colectivo o que impliquen competencia hacia la Empresa.
- 11° Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a cualquier trabajador/a de la Empresa y a sus familiares, así como a personas ajenas a la Empresa con ocasión de la actividad laboral.
- 12° La actitud de acoso sexual a cualquier trabajador/a de la Empresa o persona ajena a la misma con ocasión de la actividad laboral.
- 13° Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 14° Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- 15° La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- 16° Originar riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.
- 17° Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 7 de la letra b).
- 18° Acceder, sin estar personalmente autorizado, a los elementos protegidos de la red, a los servidores protegidos o a los ficheros de los demás usuarios; consultar páginas web con contenidos ilegales, sexuales o lúdicos; participar en chats o en cadenas de mensajes; descargar contenidos de ocio multimedia, o enviar mensajes o imágenes de contenido ilegal, ofensivo, vejatorio, discriminatorio o de índole sexual.
- 19° La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del/de la trabajador/a si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieren imputado.

A los efectos de verificar la realización de las conductas citadas en los apartados b) punto 9 y c) punto 18, la Dirección de la Empresa realizará las comprobaciones oportunas, con respeto, en todo caso, a la dignidad e intimidad del/de la trabajador/a.

SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Traslado de puesto dentro de la misma Fábrica.
- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
- Inhabilitación por un período no superior a 5 años para ascender de categoría o nivel.
- Despido. Se sancionarán con despido los hechos a que se refieren los números anteriores cuando se correspondan con las causas enumeradas en el Art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.
- La enumeración de las sanciones hecha en los párrafos anteriores es meramente enunciativa y no exhaustiva.
- Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales.

ARTÍCULO 37.—EXCLUSION ACUERDO ESTATAL, REGIONAL O PROVINCIAL DEL SECTOR

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan de forma expresa su desvinculación, a todos los efectos y en toda su extensión, de los acuerdos de ámbito nacional, regional o provincial que pudieran regular a empresas encuadradas en este sector.

ARTÍCULO 38.—VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Ambas representaciones convienen que las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible.

En consecuencia, si la jurisdicción competente, a propuesta de la Autoridad Laboral, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, núm.5, del Estatuto de los Trabajadores, considerara que este Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros y ordenará que se adopten las medidas que procedan al objeto de subsanar las anomalías, deberá ser devuelto a esta Comisión negociadora a tal fin.

ARTÍCULO 39.—PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR DISCREPANCIAS PARA LA NO APLICACIÓN EN LA EMPRESA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PREVISTAS EN ARTº. 82.3 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

En el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3 apartado c) de la L.E.T. se establece que el procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artº. 82.3, se estará a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

En cumplimiento de la normativa vigente, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, se creará una Comisión Paritaria para conocer de todas aquellas divergencias que puedan suscitar discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artº. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes acuerdan someterse Al Acuerdo Interprofesional Gallego para resolver las discrepancias en caso de no existir acuerdo.

Específicamente, se tratarán también en el seno de esta Comisión Paritaria, en un plazo de 7 días, las discrepancias derivadas de la falta de acuerdo durante el periodo de consultas establecido para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio, todo ello sin perjuicio de la capacidad que asiste a quienes tomen parte en la negociación de referencia de someterse a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo si en el trámite ante la Comisión Paritaria tampoco se hubiese producido acuerdo.

Con carácter general, y a salvo de las peculiaridades establecidas legalmente, dicha Comisión estará integrada por dos representantes de la Empresa y dos vocales titulares del Comité de Empresa.

Las reuniones de esta Comisión se celebrarán cada tres meses, salvo apreciación de urgencia por alguna de las representaciones. Entre la solicitud de reunión y su celebración mediará un plazo de 48 horas como mínimo. Se considerarán como acuerdos de la Comisión, aquellos que hayan sido aprobados por mayoría dentro de las dos partes; las discrepancias serán reflejadas en Acta. En caso de no haber acuerdo, se hará que refleje las diferencias. En ambos casos, el dictamen de la Comisión servirá de informe y asesoramiento a la Dirección de la Empresa y al cuadro de personal. La Dirección resolverá lo que estime procedente en el plazo de ocho días y lo notificará a aquéllos, por si deciden acudir con su reclamación ante la instancia competente y acuerdan someterse a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de condiciones de trabajo si en el trámite ante la Comisión Paritaria tampoco se hubiese producido acuerdo

La propia Comisión establecerá las normas de su funcionamiento

TABLAS SALARIALES PONTEVEDRA 2018

GRUPO 2. GRUPO PROFESIONAL DE CONTROL

Retribución mínima garantizada para todo el personal perteneciente a este Grupo	24.019,44.-€/Año
Jefe de 1ª Administrativo	31.791,95.-€/Año
Jefe de 2ª Administrativo	28.258,16.-€/Año
Jefe de 1ª de Organización	31.791,95.-€/Año
Jefe de 2ª de Organización	29.317,94.-€/Año
Título de Grado Superior	28.258,16.-€/Año
Título de Grado Medio	24.019,44.-€/Año
Jefe de Tráfico de 1ª	31.791,95.-€/Año
Jefe de Tráfico de 2ª	28.258,16.-€/Año
Encargado General	31.791,95.-€/Año

GRUPO 3. GRUPO PROFESIONAL DE GESTIÓN

Retribución mínima garantizada para todo el personal perteneciente a este Grupo	19.967,31.-€/Año
Oficial de 1ª Administrativo	24.587,68.-€/Año
Oficial de 2ª Administrativo	22.602,84.-€/Año
Auxiliar Administrativo	19.967,31.-€/Año
Técnico de 1ª de Organización	26.492,00.-€/Año
Técnico de 2ª de Organización	24.022,48.-€/Año
Auxiliar de Organización	21.723,52.-€/Año
Encargado de Almacén	24.587,68.-€/Año
Capataz	22.602,84.-€/Año

GRUPO 4. GRUPO PROFESIONAL OPERATIVO

Retribución mínima garantizada para el personal perteneciente a este Grupo (Salvo categorías de Operario que tendrá su retribución mínima garantizada propia)	17.242,90.-€/Año
Monitor Polivalente	21.068,25.-€/Año
Auxiliar de Almacén	19.967,31.-€/Año
Especialista	19.967,31.-€/Año
Mozo	19.601,41.-€/Año
Mozo Auxiliar	17.242,90.-€/Año
Retribución mínima garantizada para todo el personal con categorías de Operario	12.650,14.-€/Año
Operario Nivel A	15.500,00.-€/Año
Operario Nivel B	14.451,52.-€/Año
Operario Básico	12.650,14.-€/Año

TABLAS SALARIALES PONTEVEDRA 2018

• Complemento Nocturnidad	1,87.€/Hora
• Hora Extra Normal	0,6883 /Hora (x c/1000 € de Salario Anual(*))
• 25 Años Antigüedad	400,00.- €
• Natalidad	500,00.- €
• Nupcialidad	600,00.- €
• Fallecimiento (colaborador / cónyuge / hijo)	1.600,00.- €
• Económico	708,41.-€
• Seguro de Vida (artº 29 a) Convenio Colectivo)	Salario Anual
• Seguro de Vida (artº 29 b) Convenio Colectivo)	38.814,64.-€
• Seguro de Vida (Accidentes en misión)	48.501,73.-€

(*) Salario Anual: Sueldo + Complemento Salarial de Antigüedad Consolidado.

Lista de Ayudas Sociales

GEFCO ESPAÑA, S.A. - CONVENIO COLECTIVO 2018-2022 - PROVINCIA DE PONTEVEDRA

Tipo de servicio	Descripción	Requisito	Cuantía
AUDITIVOS	Audífono	Resguardo receta médica SS y factura original por un establecimiento especializado	200,00 € / Uni.
ORTOPÉDICOS	Botas y plantillas ortopédicas	Resguardo receta médica SS y factura original por un establecimiento especializado	25,00 € / Uni.
	Fajas ortopédicas necesarias para el desarrollo del trabajo	Resguardo receta médica SS y factura original por un establecimiento especializado	50% total factura
BUCODENTAL	Empaste estético (reconstrucción), obturación, endodoncia, implante y prótesis	Factura original donde se haga constar el tipo de operación y pieza	30,00 € / Uni.
	Férula bucal de relajación o reposo muscular. No por motivos estéticos	Diagnóstico, informe del facultativo y factura original	50,00 € / Aparato
	Ortodoncia	Diagnóstico, informe del facultativo y factura original detallada (duración y elementos)	150,0 € / Aparato + 30,00 € / Mes
OCULAR	Gafas o lentes de contacto graduadas	Graduación y factura original	60,00 €
	Gafas o lentes de contacto bifocales o progresivas	Graduación y factura original	100,00 €
	Lentes graduadas	Cambio de graduación y factura original	30,00 € / Uni.
	Lentes bifocales o progresivas	Cambio de graduación y factura original	50,00 € / Uni.
	Montura	Factura original	50,00 €
	Cirugía láser: miopía, hipermetropía y astigmatismo	Factura original	100,00 € / Ojo intervenido
MEDICAMENTOS	Subvencionados por la SS	Resguardo receta médica SS, tratamiento o prescripción y factura original detallada	50% de la aportación
	No subvencionados por la SS	Informe y prescripción facultativa. Justificación de un importe mínimo mensual de 30,00€	50% del coste del medicamento (con un tope de 25,00€/mes y 200,00€/año)
PSICOLOGÍA y/o PSIQUIATRÍA	Sesiones de psicoterapia para beneficiarios/as con minusvalía psíquica >10%	Informe del titulado detallando: técnica, duración y motivo del tratamiento. Facturas originales	60,00 € / Mes
DISLEXIA	Sesiones y tratamiento médicos	Informe del titulado detallando: duración del tratamiento. Facturas originales	50,00 € / Mes
	Internamiento en Centro Psiquiátrico	Préstamo reintegrable, en un plazo máximo de 24 meses, para gastos de internamiento y tratamiento	A criterio de la Comisión
VACUNACIÓN	Meningitis B (mientras no esté incluida en el calendario de vacunación infantil ni financiada por la SS)	Prescripción por un/a facultativo/a y factura original	40,00 €
ENFERMEDAD CELÍACA	Ayuda para productos alimenticios necesarios para cubrir los valores nutricionales de esta enfermedad	Informe médico del especialista que acredite la enfermedad y fecha inicial del diagnóstico	15,00€ / mes (máx. año 180,00€ familia)
MINUSVALÍAS	Físicas o psíquicas reconocidas oficialmente con minusvalía >=33%	Gastos en Centros Educativos Especiales o Profesional suficientemente acreditado	Máx. 100,00€ / mes y 1200,00€ / año
AYUDAS PARA DESPLAZAMIENTO A CENTRO MÉDICO	Desplazamiento a un Centro Médico fuera de la provincia	Justificante de la SS, informe detallado del Centro, justificación de necesidad de acompañante	Desplazamiento: 20,00€ / día Beneficiario y 20,00€ / día Acompañante
	Internamiento en Centro Médico fuera de la provincia	Justificante de la SS, informe detallado del Centro, justificación de necesidad de acompañante y factura alojamiento	Internamiento Hospitalario: 20,00€ / día Acompañante
	Tratamiento en régimen ambulatorio	Justificante de la SS, informe detallado del Centro, justificación de necesidad de acompañante	20,00€ / día Beneficiario y 20,00€ / día Acompañante
AYUDAS EXTRAORDINARIAS	Casos graves	Según aprobación de la Comisión	A criterio de la Comisión

Y para que conste, se firma y rubrica por duplicado ejemplar en Vigo a 12 de diciembre de 2018.

➤ **Representación de La Dirección de la Empresa**

Carlos Martínez Fernández
DNI: 02212992R

Antonio Alonso Sancho
DNI: 36093736C

Cesáreo Varela Sobrado
DNI: 36069541K

➤ **Representación Laboral de los Trabajadores**

SITG: SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE GEFCO (S.I.T.G.)

Eduardo García Lago
DNI: 36059848B

Román Iglesias Padrón
DNI: 36082195W

Juan Pablo López Alperi
DNI: 36090550P

Mónica López Gregorio
DNI: 36117559S

Víctor Gregorio Gómez
DNI: 36077402Q

Roberto Otero Iglesias
DNI: 36085287N

Regina Pérez García
DNI: 36120025C

CIG: Confederación Intersindical Galega

UGT: UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

Gonzalo Cossío Méndez
DNI: 36075332Q

José Domingo González García
DNI: 36062071A