

Convenio Gonzacoca (1999)¹

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

O presente convenio será de aplicación ós centros de traballo da empresa Eduardo González Alonso e Cía, S.A., Gonzacoca Distribución, S.A., Gonzacoca Orense, S.A., Gonzacoca Lugo, S.A., Gonzacoca Multicar, S.A., Gonzacoca Servicios, S.A., Vipacar Automóviles, S.L. e por extensión en calquera lugar onde o seu persoal realicen servicios por conta delas.

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

O convenio afectará a totalidade do cadro de persoal das empresas e dos centros de traballo aludidos no artigo anterior no momento do asinamento, e a todo aquel que con posterioridade se incorpora a elas.

Quedan excluídos da aplicación do presente convenio os traballadores pertencentes ás categorías profesionais 0-10 e 24 todas incluídas das sinaladas no cadro nº 1 anexo ó presente convenio. No suposto de que algunha das persoas incluídas nas categorías citadas non exercese nese momento a dirección efectiva dunha explotación ou un departamento, poderá acollerse ó vixente convenio.

Artigo 3º.-Vixencia e duración.

O presente convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 1999, sen prexuízo da súa publicación no BOP e terá unha duración dun ano que expirará o 31 de decembro de 1999. Quedará automaticamente denunciado con tres meses de antelación ó seu vencemento, prorrogándose o actual convenio ata a entrada en vigor do seguinte.

Artigo 4º.-Incremento salarial.

O incremento económico para o ano 1999 establécese nun 2,5% en tódolos conceptos económicos, agás o complemento de antigüidade previsto no artigo 15º, así como a axuda de locomoción, a contía do cal queda fixada tal e como se expresa no artigo 17º.

Artigo 5º.-Revisión salarial.

Efectuarase revisión salarial para 1999 a tódolos conceptos económicos, agás a antigüidade, sempre e cando o IPC establecido polo Instituto Nacional de Estatística supere a porcentaxe prevista polo Goberno para dito período o 31 de decembro de 1999. A revisión dos salarios aplicarase polo exceso que supoña a citada porcentaxe, e con efectos a partir do día primeiro do mes en que se produza ata o 31 de decembro de 1999.

Artigo 6º.-Compensación e absorción de melloras.

As melloras que se establecen no presente convenio compensarán ou absorberán, no que alcancen, aquelas que voluntariamente tivese establecidas a empresa en cómputo anual ou as que no futuro poidan establecerse por disposición legal de carácter obrigatorio.

Artigo 7º.-Aplicación do convenio.

Para a interpretación e mellor cumprimento das cláusulas deste convenio, e para resolver tódalas posibles dúbidas que poidan derivar da súa aplicación, establecerase unha comisión paritaria composta por unha representación da dirección da empresa e sete membros do comité de Eduardo González Alonso e Cía, S.A. No caso de non lograr acordo no seo da comisión no prazo de 10 días, solicitarase mediación do AGA.

Artigo 8º.-Competencia.

A organización práctica do traballo, con suxeición á lexislación laboral vixente, facultade

¹ Publicado no DOG núm. 244, do 21 do decembro de 1999.

exclusiva da empresa.

Sen mingua da autoridade que corresponda á dirección da empresa ou ós seus representantes legais, os membros do comité de empresa terán funcións de asesoramento, orientación e proposta no relacionado coa organización e racionalización do traballo.

En todo o non previsto neste artigo, aplicarase o referenciado no artigo 64 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 9º.-Mobilidade xeográfica e funcional.

En canto ó disposto en desprazamentos, aplicarase o previsto no Estatuto dos traballadores.

Artigo 10º.-Clasificación do persoal segundo a súa función.

O persoal afectado por este convenio clasificarase de acordo coas normas usualmente seguidas, e tendo en conta o xénero de traballo e as esixencias de idade e proceso formativo profesional que os ocupe, nos seguintes tipos:

Persoal técnico titulado e mandos.

Persoal comercial-especialistas.

Persoal administrativo.

Persoal non cualificado.

Durante a vixencia do presente convenio iniciaranse conversas para a reestructuración e actualización de categorías profesionais máis acordes ó mercado comercial e ás nosas necesidades de distribución sendo inseridos e en vigor os cambios que nelas poidan existir.

Artigo 11º.-Avaliación do desempeño.

Durante a vixencia do presente convenio colectivo levaranse a cabo os estudos e conversas necesarios para o establecemento dun sistema de valoración de postos de traballo e valoración do desempeño aplicable á totalidade de postos de traballo da empresa, todo iso oído o comité de empresa.

Os resultados do proceso de valoración terán o seu reflexo na promoción profesional dos traballadores, así como na percepción por estas dos conceptos salariais.

Artigo 12º.-Niveis de clasificación por categorías.

A distribución do persoal por categorías e niveis profesionais queda establecida na forma sinalada no cadro número 1 anexo ó presente convenio.

Artigo 13º.-Liquidación mensual.

A totalidade das retribucións do conxunto do persoal, sen distinción de empregos, categorías e niveis, serán obxecto da correspondente liquidación por períodos mensuais, sendo realizado o seu aboamento a través de entidades bancarias. O día de cobramento será o último día laborable de cada mes.

Artigo 14º.-Xornais e saldos básicos.

Entenderase como saldo básico a suma dos actuais conceptos:

Saldo+complemento+incentivo.

A súa contía determínase no cadro número 2.

Artigo 15º.-Complementos salariais e suplidos.

Son complementos salariais en aplicación do Decreto 2380/1973, os seguintes conceptos:

-Antigüidade.

-Incentivo ou prima de produción.

Consideraranse suplidos en función do mesmo decreto:

-Axuda de locomoción.

-Complemento de transporte.

Artigo 16º.-Antigüidade.

Para efectos de antigüidade establécese por cuadrienios, sendo estes ilimitados e computándose desde o ingreso ou alta no cadro de persoal da empresa.

O valor do cuadrenio será para tódolas categorías profesionais de 1.200 ptas. cada cuadrenio.

Artigo 17º.-Axuda de locomoción.

A empresa aboaralles ós traballadores unha axuda de locomoción de 8.800 ptas. cada un dos doce meses do ano.

Artigo 18º.-Complemento de transporte.

O persoal que estivese percibindo este concepto no ano 1987 continuará percibíndoo durante a vixencia do presente convenio nos doce meses do ano por importe de 2.400 ptas./mes.

Artigo 19º.-Incentivo do posto de traballo-prima de produción.

A empresa, seguindo os principios xerais de organización do traballo, establecerá para o persoal uns incentivos en función dos resultados obtidos. Así mesmo iniciárase a análise e estudo para aqueles colectivos que non teñan estes conceptos.

Artigo 20º.-Locomocións.

Aqueles traballadores que realicen desprazamentos con motivo da súa actividade laboral utilizarán para eles vehículos propiedade da empresa.

O citado uso de vehículos propiedade da empresa tan só poderá ser levado a cabo, por traballadores dela, para o exercicio de tarefas profesionais, recollendo o automóbil nas instalacións da empresa ó comezo da xornada laboral e devolvéndoo á finalización dela.

Calquera excepción a esa norma deberá ser autorizada polo director da correspondente división. Para efectos da aplicación desta norma a empresa pora á disposición das divisións o número de vehículos necesarios, debidamente revisados e coa documentación completa. A asignación de forma permanente dun vehículo da empresa a un traballador obrigará a este ó seu cuidado, limpeza e mantemento dentro das normas habituais de conservación.

Cando por circunstancias excepcionais e logo de autorización do director da división correspondente, algún traballador necesite efectuar desprazamentos por razóns profesionais co vehículo da súa propiedade, percibirá por isto unha compensación económica de 30 pesetas quilómetro.

Artigo 21º.-Xornada de traballo.

Para tódolos traballadores afectados por este convenio a xornada será de 1.792 horas de traballo efectivo, distribuídas segundo o calendario oficial publicado pola Xunta de Galicia. A diferenza resultante entre o calendario oficial e a xornada pactada, en canto ó número de días, será facultade da dirección da empresa regularizala segundo as necesidades dos servizos. Sen prexuízo do anterior, considéranse días inhábiles os días 24 de decembro e 31 de decembro de 1999.

Os horarios de traballo de luns a venres responderán en todo momento ás necesidades tanto comerciais como operativas que demanden os nosos clientes ou servizos, gozando da flexibilidade necesaria para a súa adecuación a eles, segundo os criterios e valoración da dirección da empresa, que deberá establece-los correspondentes acordos coas persoas ou colectivos afectados.

Artigo 22º.-Horas extraordinarias.

Durante a vixencia do presente convenio realizaranse o menor número de horas extras posibles, as cales serán apreciadas pola dirección, oído o comité de empresa. As citadas horas extraordinarias, a excepción daquelas que teñan a consideración de forza maior de conformidade co Estatuto dos traballadores, realizaranse logo de comunicación do responsable da explotación respectiva.

Cando se prevea que a carga de traballo durante un período de tempo determinado esixirá a realización de horas extraordinarias, procederáse, como instrumento máis adecuado para atendela, á contratación de persoal, na modalidade que se estime máis adecuada, para a atención

del, contribuíndo con iso á creación de emprego e evitando o exceso nas horas extraordinarias.

Artigo 23º.-Valor hora extraordinaria.

Durante a vixencia do presente convenio o valor das horas extraordinarias nas distintas categorías-niveis é o reflectido no cadro número 5.

Artigo 24º.-Pagas extraordinarias.

O persoal afectado polo presente convenio manterá o seu dereito a percibir catro pagas extraordinarias dunha mensuralidade cada unha delas, que se percibirá nos seguintes meses: febreiro, xullo, outubro e decembro.

Serán aboadas dentro da primeira quincena dos meses respectivos, de acordo co salario que por tódolos conceptos perciba o traballador, con excepción da axuda de locomoción e complemento de transporte.

Os traballadores da empresa que estean cumprindo as súas obrigas de servizo militar terán dereito á percepción íntegra das pagas regulamentarias de xullo e decembro, así como á proporción que lle corresponde das de febreiro e outubro.

Artigo 25º.-Vacacións anuais.

As vacacións anuais serán de 22 días laborables. O seu desfrute será de común acordo entre a empresa e os traballadores, planificándoas de tal xeito que se procurará que se desfruten entre os meses de maio e outubro, ámbolos dous incluídos, e con carácter rotativo.

O tempo mínimo de desfrute será de cinco días continuados. As excepcións a esta norma serán consensuadas entre o traballador e o responsable do departamento, quedando supeditada a decisión ás necesidades do servizo, que actuará como criterio preferente.

Aqueles traballadores que por razóns de servizo non poidan desfrutar as vacacións nos meses antes indicados, percibirán unha indemnización económica de acordo co seguinte:

Meses de novembro a abril: 35.000 ptas.

Nota: esta cifra aplicarase a aqueles que correspondan os 22 días completos, ou na proporción a estas días.

O calendario de vacacións establecerase durante o primeiro trimestre do ano e será exposto nos taboleiros de anuncios; o traballador deberá ser informado cun mínimo de dous meses ó comezo do período que lle corresponde.

Artigo 26º.-Licencias retribuídas.

O traballador, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo con dereito a remuneración, nos seguintes supostos:

- a) 16 días naturais en caso de matrimonio do traballador.
- b) 3 días laborables en caso de nacemento de fillos.
- c) 5 días naturais no suposto de falecemento de cónxuxe, pais ou fillos.
- d) 2 días naturais en caso de falecemento de irmáns, netos, avós e pais políticos.
- e) 2 días naturais no suposto de enfermidade grave do cónxuxe, pais, fillos, avós, irmáns, netos e pais políticos.

Deberá presentarse xustificante médico que acredite a gravidade.

f) 1 día natural en caso de falecemento de tíos, sobriños, fillos políticos e irmáns políticos.

g) 1 día natural por traslado de domicilio habitual.

h) O tempo indispensable necesario para acudir a consulta médica, sempre que se xustifique debidamente.

Nota: no referido ó cónxuxe, terá o mesmo tratamento a persoa que conviva co traballador, tendo que certificar necesariamente tal convivencia.

i) O tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.

Nos supostos d e e, no caso de que os dous días naturais fosen non laborables, o período poderá ampliarse a un día máis.

Para os epígrafes b, c, d, e, f e g sempre que o suposto teña lugar fóra da comunidade autónoma, verase incrementado nun día máis.

Artigo 27º.-Cesamentos.

O persoal que pola súa vontade desexa cesar na empresa, deberá comunicalo con 15 días de antelación á data do cesamento; en caso contrario incorrerá na penalización que prescribe a lexislación vixente, agás pacto expreso en contrario.

Artigo 28º.-Vacantes.

As vacantes serán comunicadas pola dirección da empresa no taboleiro de anuncios cun mínimo de 5 días de antelación á data do peche de recepción de solicitudes. As persoas interesadas nas ditas vacantes deberán solicitarlo por mediación da oficina de persoal.

En igualdade de condicións daráselles preferencia ós traballadores da empresa, ós fillos ou familiares destes en orde de parentesco.

Das probas de selección que se efectúen informarase o comité de empresa para que, de consideralo oportuno, compareza nelas.

Os postos dos niveis 00 ó 11; 24 ó 30; 41; 79 ó 81, son de libre designación pola dirección.

Os fillos dos traballadores poderán optar a postos que por necesidades da empresa se produzan por interinidade.

O procedemento sinalado no presente punto non será de aplicación nos casos de necesidade de cobertura de postos de traballo con carácter urxente. Nestes casos a empresa comunicarlle ó comité de empresa a existencia da necesidade urxente e a causa dela, quedando libre para a realización da contratación do posto de que se trate.

Artigo 29º.-Contratos de duración determinada.

Por medio do presente convenio páctase a duración dos contratos de duración determinada subscritos por acumulación de tarefas nun máximo de 9 meses dentro dun período de 12 meses.

Artigo 30º.-Empresas de traballo temporal.

Fíxase a duración máxima da permanencia dun traballador con vinculación con empresa de traballo temporal nas empresas de aplicación do presente convenio en tres meses.

Artigo 31º.-Excedencias.

A empresa garantirá o reintegro do traballador en excedencia por un prazo máximo de 3 anos concertando un contrato de substitución para o efecto. Aplicarase o disposto no artigo 46 do Estatuto dos traballadores e artigo 9 da LOLS.

O reingreso garantirase sempre que a excedencia non sexa para realizar actividades noutra empresa.

No suposto de solicitar excedencia por enfermidade grave do cónxuxe ou fillos garántese o seu reingreso sen a perda de antigüidade sempre que o prazo non exceda dun ano.

Artigo 32º.-Xubilación.

A empresa e os traballadores poderán pactar, logo da existencia de común acordo por ámbalas partes, xubilacións anticipadas ós 64 anos, de conformidade co establecido no Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo de 1985 (BOE 20 de xullo), debendo a empresa substituílos simultaneamente ó seu cesamento por xubilación, por outros traballadores nas condicións previstas no citado real decreto. A idade tope de permanencia en alta na empresa será de 65 anos, pasando o traballador ó cumprir esta idade á xubilación.

As indemnizacións mínimas por xubilacións anticipadas dependendo da idade do traballador, quedan como segue:

Para 1999:

Ós 60 anos: 26 mensualidades.

Ós 61 anos: 20 mensualidades.

Ós 62 anos: 14 mensualidades.

Ós 63 anos: 8 mensualidades.

Os 64 anos: 7 mensualidades.

Nota: os meses que se indemnizarán serán motivo de rateo en función da idade real que teña o

traballador no momento que formule a solicitude.

Artigo 33º.-Promoción e formación profesional.

Aplicarase o disposto no artigo 23 do Estatuto dos traballadores.

A dirección da empresa poderá solicitarlles ós traballadores os xustificantes oportunos de asistencia expedidos polos centros escolares.

Artigo 34º.-Saúde laboral.

Considérase que a seguridade no traballo é un dos obxectivos prioritarios da empresa. En consecuencia, potenciarase todo o posible o funcionamento dos sistemas que tendan a diminuí-los riscos.

O comité de seguridade e hixiene no traballo constituirase segundo o estipulado na ordenanza xeral de seguridade e hixiene e terá as competencias que se sinalan na lexislación vixente.

A empresa solicitará dos organismos correspondentes o cumprimento do recoñecemento médico anual para todo o persoal que o solicite mediante acordo establecido a través do comité de seguridade e hixiene.

Anualmente a empresa entregará como mínimo as seguintes pezas de roupa:

-Persoal obreiro: 2 fundas (xaneiro).

-Persoal empregado: 2 fundas ou peza similar cando o traballo o esixa (xaneiro).

O uso da roupa de traballo facilitada pola empresa é obrigatorio durante toda a xornada, para todo o persoal ó que se lle asignase.

Iniciaranse as conversas necesarias durante a vixencia do presente convenio, co fin de ir adaptándose á nova Lei de prevención e riscos laborais.

Artigo 35º.-Seguro de vida.

Establécese un seguro colectivo de vida coa compañía de seguros GES para tódolos traballadores en alta na empresa na data de entrada en vigor deste convenio, ou ós que no sucesivo se incorporen a ela, quedando amparados por este ata a idade de 65 anos na que se causará baixa. Os capitais asegurados serán os seguintes:

Capital asegurado Indemnización

Morte natural 1.000.000 de ptas. 1.000.000 de ptas.

Morte por accidente 1.000.000 de ptas. 2.000.000 de ptas.

Morte por accidente tráfico 1.000.000 de ptas. 3.000.000 de ptas.

Invalidez absoluta permanente 1.000.000 de ptas. 1.000.000 de ptas.

O custo que corresponda satisfacer por este seguro será sufragado nun 75% por conta da empresa e o 25% restante será por conta dos traballadores a partes iguais, sendo deducido este importe das nóminas.

Artigo 36º.-Axuda por defunción.

Ó falecemento dun traballador das empresas afectadas por este convenio, os familiares percibirán o importe de tres mensualidades brutas iguais á última que o traballador percibise, ademáis dos emolumentos que lle correspondesen ó traballador polo traballo realizado ata o seu falecemento.

Os gastos ocasionados por necrolóxica do traballador falecido serán sufragados ó 50% pola dirección da empresa e pola agrupación de traballadores de Gonzacoca e empresas afectadas polo convenio.

Os gastos de coroas (a familiares directos: muller, fillos, pais) serán pagados ó 50% pola empresa e pola agrupación de traballadores de Gonzacoca e empresas afectadas polo convenio.

Artigo 37º.-Bolsa de estudos.

Créase un fondo destinado a axudas por estudos daqueles traballadores que desexen amplialos, e sempre que estean en relación directa coa actividade da empresa; os interesados deberán envia-la solicitude entre os meses de setembro e outubro dirixida ó departamento de persoal ou ó comité de empresa. A comisión paritaria do convenio estudiará as solicitudes recibidas emitindo informe sobre elas.

A contía desta axuda para a vixencia do presente convenio será de 300.000 ptas.
O traballador que o solicite achegará un mínimo dun 30% segundo solicitudes e presentará os xustificantes oficiais de matrícula correspondente.

A decisión da comisión paritaria será inapelable.

Artigo 38º.-Complemento de nocturnidade.

Este complemento consistirá no 25% sobre tódolos conceptos salariais e na P/P dos días e horas traballados na xornada comprendida entre as 22 horas e as 6 horas do día seguinte.

Artigo 39º.-Venda de recambios e artigos de servizo.

Á venda de recambios e todos aqueles artigos que os traballadores aduqiran para o seu uso persoal, aplicaráselle a seguinte tarifa:

Compras a crédito: tarifa maior.

Compras ó contado: 10% s/tarifa maior.

Facturación man de obra: 20% s/tarifa clientes.

Estas compras, se non son pagadas ó contado, serán deducidas da nómina posterior ós 60 días da data da factura.

Todo caso de mala fe, abuso ou comercio indebido por parte dos traballadores, implicará a perda total deste beneficio para o traballador que a infrinxa.

Ó persoal que aduqira para o seu servizo, automóbiles, tractores, embarcacións, motores, etc., seralles deducido un 50% da comisión que achegue a venda do dito artigo á empresa.

En vehículos usados, a venda será realizada polo mesmo importe que foi aboado e mailos gastos de reparación ou revisión.

Na venda adiada cargaranse unicamente os gastos bancarios.

Os traballadores con contrato fixo que aduqiran vehículos comercializados pola empresa, quedarán exentos dos gastos financeiros ata unha contía máxima do importe adiado do 25% do importe do vehículo aduquirido, cunha amortización de 25.000 ptas. mensuais e un prazo máximo de pagamento en 3 anos.

Artigo 40º.-Percepción de salarios durante a IT (baixa).

Durante o tempo de permanencia en situación de incapacidade laboral transitoria derivada de enfermidade ou accidente, todo traballador quedará amparado polas percepcións que se establecen para a súa categoría-nivel.

Artigo 41º.-Ascensos-revisión de categorías.

Os cambios de categorías dos traballadores serán propostos á dirección da empresa a través dos mandos intermedios ou do comité de empresa.

Artigo 42º.-Dereitos sindicais.

Aplicarase o disposto no Estatuto dos traballadores ou posterior disposición que o modifique. O crédito de horas sindicais dispoñibles para cada delegado do comité poderá acumularse entre os distintos membros deste órgano, logo de comunicarllo á empresa.

Para garanti-la correcta organización do traballo nos distintos departamentos e salvo casos de urxencia, o uso do crédito de horas sindicais polos membros do comité de empresa deberá ser notificado cunha antelación mínima de 24 horas ó responsable do seu departamento.

Artigo 43º.-Disposicións derradeiras.

En todo o non expresamente previsto no presente convenio, aceptarase o disposto nos convenios laborais sectoriais de referencia e no Estatuto dos traballadores.

Cadro nº 1: categoría por claves

[*Para o cadro de categoría por claves, véxase o DOG núm. 244, do 21 de decembro de 1999]

Cadro nº 2: retribucións directas

[*Para o cadro de retribucións directas, véxase o DOG núm. 244, do 21 de decembro de 1999]

Cadro nº 3: incentivo ou prima

[*Para o cadro de incentivo ou prima, véxase o DOG núm. 244, do 21 de decembro de 1999]

Cadro nº 4: calendario laboral

O calendario para 1999 será o que corresponde co calendario oficial publicado pola Xunta de Galicia para 1999.

Cadro nº 5: valor hora extra

[*Para o cadro de valor hora extra, véxase o DOG núm. 244, do 21 de decembro de 1999]