



XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE EMPLEO, COMERCIO Y EMIGRACIÓN. DEPARTAMENTO TERRITORIAL DE EMPLEO, COMERCIO Y EMIGRACIÓN - SERVICIO DE EMPLEO, RELACIONES LABORALES, TRABAJO AUTÓNOMO Y ECONOMÍA SOCIAL

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27000222011981

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa COLABORACIONES TÉCNICAS ELÉCTRICAS, S.A. (COTELSA) para su centro de trabajo de San Cibrao-Lugo, firmado el día 17 de noviembre de 2025, por la representación de la empresa y por los representantes de los trabajadores, como miembros de la comisión negociadora y de conformidad con el dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad ACUERDO:

PRIMERO: Ordenar la inscripción de lo citado convenio colectivo en el registro de convenios de este departamento territorial, así como su depósito.

SEGUNDO: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Lugo, 7 de enero de 2026.- La directora territorial, Carmen José López Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE La EMPRESA COLABORACIONES TÉCNICAS ELECTRICAS, S. a. (COTELSA) PARA Su CENTRO DE TRABAJO DE SAN CIBRAO (LUGO)

CAPÍTULO PRIMERO.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- Ámbito territorial

Este convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre la empresa COTELSA y su personal del centro de San Cibrao (Lugo).

Artículo 2.- Ámbito personal

Este convenio afecta a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa que prestan sus servicios en la actualidad en el centro de trabajo de San Cibrao (Lugo), así como a los que ingresen en él durante su vigencia, sea por traslado de otros centros o por contratación directa, con excepción del personal considerado como «fuera de convenio»

Artículo 3.- Ámbito temporal

El presente Convenio se suscribe por TRES AÑOS, con vigencia desde el día uno de Enero de 2025 hasta el treinta y uno de Diciembre de 2027, salvo en aquellos artículos en los que expresamente señalara su entrada en vigor.

A lo término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se sustituya por un nuevo, quedará vigente en todo su contenido

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo no más tarde de 1 de Febrero del año 2028.

El plazo máximo para negociar el Convenio Colectivo de empresa, una vez constituida la comisión negociadora del mismo, será el tiempo necesario para llegar a un acuerdo.

Sin perjuicio de la comunicación que al efecto y por escrito deba cursar cualquier de las partes, el Convenio se entenderá denunciado automáticamente en el plazo de dos meses antes de la finalización de su vigencia.

CAPÍTULO SEGUNDO.- CLÁUSULAS GENÉRICAS

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas en conjunto, en cómputo global.

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, a título personal, pudiera tener cualquier trabajador/la afectado por este convenio.

Artículo 6.- Cláusula de compensación y absorción

Las remuneraciones que se establecen en este convenio sustituyen y compensan en conjunto todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial que viniera percibiendo el personal con anterioridad a la entrada en vigor de este, ya fuera por virtud de lo dispuesto en la derogada Ordenanza de Trabajo Siderometalúrxica, disposiciones laborales concordantes, convenios colectivos anteriores, reglamentos de régimen interior, pacto individual o concesión graciable de la empresa, sin que en ningún caso el trabajador pueda sufrir merma global en la retribución que viniera disfrutando.

CAPÍTULO TERCERO.- JORNADAS Y DESCANSOS

Artículo 7.- Jornada de trabajo

Para todos los años de vigencia de este convenio, la duración máxima de la jornada común efectiva de trabajo será de 1.680 horas.

No entanto, teniendo en cuenta las razones de orden funcional y organizacional que vinculan la empresa con la principal, se considera como jornada común la de esta para los trabajadores/las que presten sus servicios en este centro, asumiendo como propios los horarios y jornada de la empresa principal, cuyos excesos se considerarán como jornada extraordinaria, pudiendo compensarse con descansos o mediante la retribución extraordinaria correspondiente.

En el supuesto de que algún trabajador o trabajadora no pudiera, por razones de movilidad funcional o por otras causas no imputables a él/ella, llegar a realizar la jornada anual común, no se le podrá obligar a completar dicha jornada ni deducirse de su nómina el importe de las horas no trabajadas. Por el contrario, si algún trabajador o trabajadora fuera desplazado o trasladado por necesidades de servicio, y previos los trámites legales, a otro centro de trabajo se respetará la jornada de 1.680 horas pactada en este Convenio.

Este artículo tendrá vigencia en años sucesivos.

Para los trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo de San Cibrao, se reconoce:

- Trabajadores con jornada normal: Durante la jornada continuada, y todos los viernes laborales del año, tendrán derecho a un descanso intermedio retribuido para el bocadillo de 25 minutos.
- Trabajadores sujetos a régimen de trabajo a turnos: Disfrutarán de un descanso intermedio retribuido para el bocadillo de 30 minutos.

Artículo 8.- Trabajo en días festivos

El personal en turnos que, a consecuencia de su régimen de trabajo, deba trabajar en días festivos, lo hará en esos festivos dentro del cómputo de la jornada anual común, percibiendo, además del salario común, un complemento salarial de cuantía igual a la señalada en las tablas salariales anexas.

En caso de que lo festivo coincidiera con sábado o domingo, además del plus festivo, el trabajador habrá percibido:

- En el año 2025: el 75% del importe del plus sábado o plus domingo
- A partir del año 2026: el 100% del importe del plus sábado o plus domingo

Artículo 9.- Personal de turnos

Teniendo en cuenta las especiales circunstancias que concurren en este personal, razones de organización aconsejan como sistema menos perturbador en el aspecto funcional, que continúen guardando el mismo sistema de relevos y de descansos cílicos que vienen observando.

9.1.- Personal en turno 24 y 31 de diciembre

Al personal adscrito al régimen de turnos 3T/4/5 y que trabaje en esta situación los días 24 y 31 de diciembre, y siempre que estos días sean considerados no laborables, se le entregará, con independencia del salario normal y por el fondo para fines asistenciales, la gratificación por día trabajado recogida en las tablas salariales anexas

El incremento para este concepto será de:

- Año 2025: 10€
- Año 2026: 10€
- Año 2027: Incremento salarial pactado para esa anualidad

9.2.- Doblar turnos en régimen de 3 turnos, 4 turnos o 5 turnos

Aquel trabajador/a que trabaje en jornada de turnos 3T/4/5, en el supuesto de que se vea obligado a doblar jornada por ausencias imprevistas, cambios de relevo o refuerzos de turno, generará:

- las horas propias de su jornada,
- ocho horas extraordinarias por doblar,
- descanso la jornada del día siguiente.

Por otra parte, a aquel trabajador/a que estuviera prestando sus servicios en jornada normal y, una vez cumplida esta, si vise obligado a doblar por las mismas causas anteriores para sustituir otro trabajador que trabaje en turnos 3T/4/5, se le aplicará idéntico derecho generado que lo señalado arriba.

En caso de que por causas excepcionales fuera necesario que trabajara en la jornada del día siguiente, mediando descanso de 12 horas entre jornadas, todas las horas que realice serán abonadas como horas extra

9.3.- Almuerzos o cenas

Aquellos trabajadores/las a los que, por falta de relevo o por cualquier urgencia imprevista, se les ordene doblar su jornada se les solicitará el almuerzo o cena, si no pueden abandonar su puesto de trabajo.

El trabajador podrá abandonar su puesto de trabajo, para poder comer o cenar por un tiempo máximo de 56 minutos, aunque la ausencia tuviera que llevarse a cabo fuera de las horas habituales previstas a tal fin.

Se les abonará su importe a precio “menú del día” de poderles autorizar la salida para efectuarla fuera del centro de trabajo, pero no en su domicilio, contra entrega de la factura correspondiente.

El personal que, debido a circunstancias del trabajo, prolongue su jornada para la realización de horas extraordinarias, tendrá derecho la comida paga por la empresa en concepto de menú del día, y tendrá derecho a cobrar el equivalente al importe de una hora extra que se recoja en las tablas salariales de cada año de vigencia.

Artículo 10.- Retenes

Los trabajadores/las que lo deseen, dado que será voluntario, podrán apuntarse para efectuar retenes que se regirán por el siguiente:

- Cuando les corresponda lo dicho retén, deberán estar siempre localizados, para la cal facilitarán un teléfono de contacto en la oficina de la empresa.
- Los trabajos programados no se considerarán retén.
- El retén tendrá lugar siempre fuera de la jornada normal de trabajo.
- Los trabajos que se ejecuten se corresponderán con los del objeto del retén.
- Una vez recibido el aviso de comparecencia, el trabajador/la se presentará como máximo en la hora siguiente a la de la llamada.
- Se abonarán las horas que realmente se trabajen con carácter de extraordinarias o festivas en cada caso.
- El retén se nombrará cuando sea necesario, avisando con la suficiente antelación
- Los equipos de retén los formarán personal adscrito a cada departamento y los apuntados al retén deberán acudir obligatoriamente.
- Siempre que el retén sea llamado a trabajar y esas horas de trabajo coincidan con el horario de almorzar o cena, la empresa abonará dicho almuerzo o cena.
- Las horas de compensación entre jornadas siempre se acumularán en descansos
- Los trabajadores que sean avisados entre las 1h y las 8h para la realización de cualquier trabajo, tendrán ganada la jornada del día según las siguientes reglas:
 - Si si les llama para venir a las 6 de la mañana, se trabajará de 6 a la hora en que llegue el equipo de jornada normal y se hará el relevo a pie de andamio, teniendo el resto de la jornada común ganada.
 - Si si les llama para trabajar por la noche y se continúa trabajando hasta las 6, tiene la jornada ganada.

- Si se trabaja en el retén todos los días de semana y el cómputo de horas del fin de semana y de 14 horas en las anualidades 2025 y 2026 y 12 horas en 2027, se descansará el primero día laboral siguiente, salvo que por razones organizacionales no fuera posible realizar el descanso ese día, en cuyo caso se descansará dentro del plazo máximo de los 15 días siguientes.

- **Retribución:**

- Por estar disponible los días laborales en caso de necesidad:

2025: 40€

2026: Revisión en el mismo porcentaje que las tablas salariales

2027: Revisión en el mismo porcentaje que las tablas salariales

- Por estar disponibles los sábados, domingos y festivos.

2025: 45€

2026: 50€

2027: Revisión en el mismo porcentaje que las tablas salariales

- Si son llamados.

2025: 40€

2026: Revisión en el mismo porcentaje que las tablas salariales

2027: Revisión en el mismo porcentaje que las tablas salariales

- Kilometraje de ida/vuelta desde su domicilio siempre que el trabajador use su propio vehículo: 0,26€ durante toda la vigencia del convenio.

Artículo 11.- Vacaciones

Para el personal que permaneciera en alta en la empresa durante todo el año natural, las vacaciones serán de VEINTIDÓS DÍAS LABORALES.

De estos veintidós días laborales, los trabajadores/las adscritos a la jornada normal que así lo deseen, podrán disfrutar diecinueve días laborales consecutivos, pudiendo coger los tres restantes en cualquier momento, siempre que se avise el mando con una antelación mínima de 48 horas y que ese beneficio no afecte al proceso productivo de cada labor.

El personal de nuevo ingreso o incorporado de cualquier situación que no había generado vacaciones, tendrá derecho a disfrutar en lo dicho año un número de días proporcional al tiempo que se presuponga leve de servicio o31 de diciembre del mismo año. Si, efectuado el cómputo, había dado un número fraccionario, se redondeará, en todo caso, por exceso a favor del trabajador o trabajadora.

Como norma general, las vacaciones se disfrutarán en la modalidad convenida entre la empresa y el trabajador/a. No obstante, antes del día 31 de enero de cada año, la representación de la empresa y la de los trabajadores/las elaborarán, conjuntamente, un calendario de vacaciones para el año en curso, estableciéndose un período para posibles reclamaciones que finalizará el 28 de febrero.

Los trabajadores/las adscritos a régimen de turnos 3T/4/5 disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones el año; de los cuáles 28 días se ajustarán al calendario establecido el efecto, pudiendo beneficiarse de los dos restantes en cualquier momento, siempre que sea avisado el mando con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas y que lo dicho beneficio no afecte la más de un trabajador por turno dentro de cada Servicio o Sección.

Los trabajadores que estén en régimen de turnos cobrarán durante las vacaciones los pluses habituales que les correspondieran de estar trabajando, además de la turnicidad (p. sábado, p. domingo, nocturnos y p. festivos)

Los trabajadores que, a consecuencia de I. T., no pudieran disfrutar sus vacaciones dentro del año natural, podrán hacerlo a partir de la fecha en que se produzca su alta médica.

Artículo 12.- Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada común de cada trabajador/la, según el horario y régimen de jornada asignada a su puesto de trabajo.

La prestación del trabajo en horas extraordinarias se realizará de acuerdo con los preceptos contenidos en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Su ejecución por parte del trabajador/la, dentro de los límites previstos en el apartado 2 de lo dicho texto legal, será voluntaria, excepto en los supuestos que recoge el apartado 3 del mismo artículo, esto es, cuando

se trate de prever o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin que estas se computen dentro del límite máximo de horas autorizadas.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Se establece, para aquellos trabajadores/las que así lo deseen, la opción entre descansos compensatorios o su retribución en metálico para las horas extraordinarias y/o festivas que se realicen.

En el supuesto de optar por descansos, estos se verán incrementados por cada hora extraordinaria realizada en un 50% (30 minutos), y en un 75% (45 minutos) por cada hora extraordinaria en días festivos.

Con efectos de 01 de enero de 2027 en el supuesto de optar por descansos, estos se verán incrementados por cada hora extraordinaria realizada en un 75% (45 minutos), y en un 100% (60 minutos) por cada hora extraordinaria en días festivos

Los descansos quedarán regularizados cada dos meses y el aprovechamiento resultante se llevará a efecto como máximo en la segunda quincena del tercero mes.

Si el trabajador o trabajadora optara por esta modalidad de descanso, deberá comunicarlo en la oficina de obra, a su administrativo, dentro de los tres primeros días del mes siguiente a la realización de las mencionadas horas.

Por motivos debidamente justificados y para resolver asuntos de índole particular, el trabajador o trabajadora podrá solicitar el descanso o descansos compensatorios antes del plazo señalado, comunicándose a su mando respectivo, siempre y cuando su aprovechamiento no implique problemas funcionales en el servicio que presta el trabajador.

Mensualmente, la empresa informará a la representación de los trabajadores de las horas extraordinarias realizadas por cada trabajador/la y sus causas. Esta información será facilitada, como máximo, los días quince de cada mes, y los representantes legales del personal deberán justificar la recepción.

A consecuencia de los acuerdos adoptados en pasadas negociaciones colectivas, se acuerda que con efectos de 1 de Enero de 2016, el valor de la hora extra quedará equiparado al valor de la hora común para cada una de las categorías.

Además, a partir de la firma de este convenio, el valor de la hora festiva será el que resulte de incrementar un 17% el valor de la hora extra que en cada momento se establezca para cada una de las categorías recogidas en el Convenio.

Artículo 13.- Permisos retribuidos

Se consideran con pleno derecho la retribución los permisos que en su forma y extensión se citan seguidamente:

- a. Fallecimiento de padres, padrastros, abuelos, hijos —mismo políticos—, cónyuges, netos, hermanas y hermanos políticos: tres días laborales, ampliables a cinco días en caso de necesidad de desplazamiento a localidades distantes cien kilómetros o más del centro de trabajo
- b. Nacimiento o adopción de hijo: tres días laborales, ampliables a cinco días en el mismo caso de desplazamiento
- c. El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- d. Matrimonio o formalización de pareja de hecho legalmente constituida del trabajador/la: quince días naturales e ininterrumpidos.
- e. En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica que dé lugar la hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o ingreso en la unidad de observación del servicio de urgencias que precise posterior reposo domiciliario de padres, padrastros, padres políticos, abuelos, cónyuges, hijos, hermanos hasta políticos y netos: cinco días laborales. Lo disfrute de estos días podrán realizarse de forma alterna según las necesidades del trabajador, previa notificación a la empresa, y siempre que se acredite el mantenimiento de la situación que dio lugar a lo disfrute del permiso.
- f. En caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos —incluso políticos—: un día natural, ampliable la tres días en el mismo caso de desplazamiento.
- g. Cambio de domicilio: un día natural.
- h. Por renovación del carné de conducir: un día laborable. Para los trabajadores/las que tengan la categoría profesional de conductores/las en la empresa: el tiempo necesario.
- i. Citación judicial: el tiempo necesario.

- j. Otros deberes inexcusables de carácter público: el tiempo necesario.
- k. Elecciones a cargos públicos: el tiempo necesario.
- l. Citaciones de la Administración: el tiempo necesario.
- m. Asistencia la consulta médica de especialistas de la Seguridad Social coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, siempre que sea por prescripción del médico de atención primaria con la excepción de aquellas especialidades que no requieran lo dicho trámite: el tiempo necesario.
- n. Asistencia la consulta del médico de atención primaria de la Seguridad Social o particulares: un máximo de hasta tres jornadas completas y, como máximo, 24 horas/año.
- o. Donación de sangre: el tiempo necesario (mínimo de cuatro horas y resto según prescripción facultativa)
- p. Fallecimiento de tíos carnales: un día laborable
- q. Fallecimiento de otros familiares a cargo del trabajador/la y demostrada convivencia: un día laborable.
- r. Tendrá la consideración de permiso retribuido, cuando el trabajador deba acompañar, a su hijo menor de edad al servicio de urgencias. Se dispondrá del tiempo indispensable para eso, con un máximo de 16 horas anuales.
- s. Para la renovación del DNI o pasaporte, 1 día laboral, siempre que el horario de la cita coincida con horario de trabajo
- t. Se reconoce el derecho para acumular el permiso de lactancia en jornadas completas
- u. Se incluye dentro del permisos de fuerza mayor del art 37.9 del ET la posibilidad de acompañar a padres, hijos y cónyuge a consultas médicas programadas

Artículo 13 bis.- Leyes 39/1999 y 3/2007

Será de aplicación la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, y demás disposiciones vigentes, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; se mantienen, no obstante, las condiciones más beneficiosas que pudieran resultar en cuanto a permisos retribuidos.

Esta comisión hace su, muy particularmente, la modificación de dicha ley en el que a la protección de la maternidad se refiere y todo el relativo a los permisos retribuidos recogidos en el art 37 puntos 4, 4 bis, 5, 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores.

De igual modo, será de aplicación la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre todo en lo relativo a evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta y a promover la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

En este sentido, el uso del término «trabajador» se hace de forma genérica, haciendo referencia con él indistintamente tanto a hombres como a mujeres.

Artículo 14.- Licencias no retribuidas

Los trabajadores/las podrán disfrutar de hasta cuatro días de licencia al año, sin derecho la retribución, ampliables a siete días en casos excepcionales debidamente justificados, para resolver asuntos particulares, después de pedir el oportunuo permiso con una antelación mínima de 48 horas al inicio del turno en la que pretendan faltar. Estos permisos se concederán siempre que su aceptación no implique problemas funcionales para el servicio encomendado.

Artículo 14.a.- Permiso para exámenes y privación de libertad

Regirán las disposiciones vigentes que regulan estas materias.

Artículo 14.b.- Excedencia voluntaria

Una vez cumplidos los requisitos establecidos en el artículo 46 del Real decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, el trabajador/la tendrá derecho a que si le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria.

El personal que se acoja a una excedencia voluntaria sin derecho la reserva de puesto según la normativa legal de aplicación general tendrá derecho la reserva del mismo puesto de trabajo durante el primero año de la excedencia, siempre que eso sea posible por razones productivas. Si el reingreso al trabajo no pudiera hacerse en el mismo puesto de trabajo durante ese primero año de la excedencia, el reingreso se producirá en otro distinto que sea compatible en función de la especialidad profesional y categoría del trabajador en excedencia.

En caso de cuidado de un familiar se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Y.T.

CAPÍTULO CUARTO.- CONTRATACIÓN

Artículo 15.- Formalización de los contratos

Los contratos de trabajo, sea cuál había sido su modalidad, se formalizarán por escrito y, si así lo determina la ley, se registrarán la Oficina de Empleo. Asimismo, se dará cuenta al Comité de Empresa y, si no trabajador/la lo solicita, al sindicato por él/lea elegido, siempre que este tenga sección sindical reconocida en el propio centro de trabajo.

15.1.- Contratos de formación y de prácticas

En el caso de se concertaran estos contratos, regirá lo establecido en la ley, excepto en el referente al salario. Los trabajadores/las contratados bajo estas modalidades percibirán las siguientes cantidades:

- Durante el primero año, el 85% del salario correspondiente de la categoría en la que se presuponga que pueda ser contratado una vez finalizado el período de formación o prácticas.
- Durante el segundo año, el 90% del salario correspondiente de la categoría en la que se presuponga que pueda ser contratado una vez finalizado el período de formación o prácticas.

Artículo 16.- Período de prueba

El período de prueba, que se concertará por escrito, será de siete días para los peones y especialistas y de veinte días para los oficiales.

Artículo 17.- Eventualidad

Los trabajadores/las contratados con carácter de eventuales o por tiempo determinado, al término de la vigencia de sus contratos de trabajo, pasarán la situación de trabajadores/las indefinidos, siempre y cuando existan en la empresa trabajos de su especialidad y categoría en los que puedan ser colocados.

Igual criterio se seguirá el supuesto de que, aun no habiendo puestos vacantes de su propia categoría, sí hubiera de otra categoría inferior y especialidad apropiada a los conocimientos del trabajador/la, y siempre que este lo solicite y acepte las condiciones correspondientes al nuevo puesto de trabajo.

La empresa se compromete a formalizar un nuevo contrato de trabajo si hizo la dos trabajadores/as en el primer semestre de cada año de vigencia. Para eso se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la vinculación a la empresa, la antigüedad u otros que, a juicio de las partes, plasmaron en los estatutos de la bolsa de empleo creada en su día. De todo lo previsto en este artículo, se facilitará información previa a la representación de los trabajadores.

Para fijar quienes serán los trabajadores/las afectados, se aprovecharán las reuniones que efectúen ambas partes en la última quincena del primer semestre del año, en un lugar y hora por determinar.

CONTRATOS INDEFINIDOS

El máximo de contratos de trabajo temporales (eventuales o por obra) para trabajos habituales propios de los contratos de servicios o mantenimientos permanentes no podrá superar el 25% del personal destinado a esos trabajos. Esta limitación no se aplica a trabajos puntuales o especiales diferentes de los contratos de servicios o mantenimientos permanentes.

Indemnización al cese. Eventuales

De acuerdo con la Ley 12/2001, a lo expira del tiempo convenido por realización de la obra o servicio objeto del contrato, a su final, excepto en los casos del contrato de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos, el trabajador/la tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente aparte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio.

Artículo 17 bis.- Jubilaciones

La empresa se compromete a cubrir las bajas que se produzcan por invalidez permanente total y/o absoluta, jubilación o muerte de sus trabajadores/las fijos, de entre su personal eventual, pasando estos a la condición de fijos.

Jubilaciones anticipadas

La empresa, dentro de los límites de sus facultades de organización de la atención a las necesidades de su adecuado funcionamiento, estudiará las peticiones que le sean formuladas, por medio del Comité de Empresa, en materia de jubilación anticipada o parcial de los trabajadores/las que la soliciten.

Para que dicha jubilación sea efectiva, tendrán que estar de acuerdo empresa y trabajador/a.

En virtud de las negociaciones mantenidas para el asentamiento del convenio, la empresa acepta concertarles un contrato de jubilación parcial a aquellos trabajadores/las que, cumpliendo con los requisitos establecidos por la ley, así lo soliciten. No obstante, se estará a lo que disponga la ley en cualquier momento respecto al contrato de jubilación parcial y de relevo.

Durante la vigencia de este convenio, y siempre que el trabajador/la cumpla los requisitos exigidos en la ley que permitan su jubilación parcial con reducción del 75% de su jornada o el porcentaje que indique la ley en cada momento, la empresa se compromete a hacer contrato indefinido desde el primero momento al trabajador/a remudista. En estos supuestos se daría por cumplido, en el momento de formalizar el contrato de relevo indefinido, el artículo 17 bis.

CAPÍTULO QUINTO.- FONDO ASISTENCIAL

Artículo 18.- Fondo asistencial

18.1.- Fines

Se constituye un fondo para fines asistenciales que tendrá por objeto:

la) Cubrir hasta el 100% del salario real garantizado por el convenio al personal en situación de IT, tanto derivada de enfermedad común como de accidente no laboral, así como a que tenga su origen en un accidente laboral o enfermedad profesional. Lo dicho complemento lo percibirá el trabajador/la en las siguientes condiciones:

I. Con carácter general, a partir del decimosexto día de baja por enfermedad común o accidente no laboral. Sin perjuicio del anterior, ambas partes se comprometen a que, a través de la Comisión del Fondo, si estudien los índices medios de absentismo de los tres últimos años para, después de la exclusión de determinadas enfermedades y accidentes de circulación, fijar un índice de referencia para sostener dicha prestación de enfermedad, índice que deberá fijar la Comisión Gestora en un plazo máximo de seis meses.

Ambas partes acuerdan que, de incrementarse dichos índices, no sería posible sostener el nivel asistencial previsto y, en cuyo caso, debería retornarse a la prestación a partir del trigésimo primero día de baja.

II. A partir del primero día, en caso de hospitalización o intervención quirúrgica y siempre que exista baja por IT.

III. En todo caso, el complemento se extinguirá al causar alta el trabajador/la, cumplir la edad legal de jubilación o pasar a la situación de invalidez provisional o a la incapacidad permanente en cualesquier de sus grados

b) Lo dicho complemento le cubrirá, asimismo, hasta el 100% del importe de las pagas extraordinarias, en el supuesto de permanecer de baja por enfermedad o accidente durante todo o parte del semestre anterior al pago de tales gratificaciones. Lo dicho derecho nace desde el primero día de baja.

En todo caso, de causar baja en la empresa antes de la finalización del semestre, se le abonará a parte proporcional en el momento de la liquidación.

18.2.- Beneficiarios

Serán beneficiarios todos los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio y que se regulen por él.

El trabajador/a que, por cualquier causa, cesara en el plantel de la empresa no tendrá derecho a reclamar del fondo las cantidades allegadas por él.

18.3.- Solicitud de ayuda

El trabajador que cause baja por enfermedad o accidente, obtendrá de la Comisión Gestora la concesión de la ayuda que, de acuerdo con las presentes normas, le corresponda.

Cuando, a juicio de la Comisión Gestora, existan indicios razonables para presumir alguna irregularidad en la situación de baja, podrá requerir el trabajador/la para someterse a un reconocimiento por un médico que designe aquella, y los gastos originados por este reconocimiento serán a cargo del fondo.

Para adoptar esta medida será inexcusable la opinión unánime o, por lo menos, mayoritaria de la Comisión Gestora.

18.4.- Dotación del fondo

El fondo se nutrirá de las aportaciones del 1% de la base de cotización a la Seguridad Social por parte del trabajador/la, mismo de encontrarse en situación de IT, que será deducido mensualmente de su nómina y de un porcentaje de igual cuantía a cargo de la empresa, la excepción de los trabajadores/las con contrato de formación, cuya aporta será a cargo de la empresa, mientras no se produzca un cambio sustancial en materia de cotización.

18.5.- De la Comisión Gestora

La comisión gestora se reunirá antes del día 20 de cada mes, para hacer efectivas las ayudas que correspondan como muy tarde el día 20

La Comisión Gestora estará formada por cuatro miembros, dos en representación de los trabajadores/las y otros dos en representación de la empresa. La representación de los trabajadores será nombrada de entre los miembros del Comité de Empresa. Será presidente/a quien la comisión designe por unanimidad o, si fuera el caso, por mayoría; y secretario/a, un vocal de la comisión que será nombrado de forma trimestral, toda vez que la designación recaerá, alternativamente, una vez entre los representantes de los trabajadores y la siguiente entre los de la empresa.

La validez de los acuerdos de la Comisión Gestora requerirá la mayoría absoluta de sus componentes.

Será misión de la Comisión Gestora el control y exacto cumplimiento de esta normativa.

Mensualmente, la Comisión Gestora pondrá en conocimiento de los trabajadores/las, a través de los tableros de anuncios, los acuerdos tomados y el estado de las cuentas.

18.6.- Situación del fondo

El fondo estará situado en una cuenta bancaria la disposición de la Comisión Gestora, y será imprescindible la firma mancomunada de dos de sus miembros, uno de los designados por los trabajadores/las y otro de los nombrados por la empresa, para la retirada de los fondos.

Los ingresos en la cuenta se harán mensualmente, una vez abonadas las cantidades acordadas por la Comisión Gestora. La retirada de fondos se hará igualmente de forma mensual, una vez acordadas por la Comisión Gestora las ayudas que correspondan.

18.7.- Importe máximo del fondo

El importe máximo del fondo, computado mensualmente, una vez liquidadas todas las ayudas previstas en los fines de este fondo asistencial, no podrá exceder de doce mil euros.

En caso de que durante tres meses consecutivos se supere ese límite, la Comisión Gestora deberá promover una reducción de las aportaciones de los siguientes meses hasta situarse en el límite.

El 30 de junio y el 30 de noviembre, se hará una revisión de las disponibilidades del fondo, y, si estas no permitieran cubrir las ayudas previstas en el apartado 18.1 de este capítulo, la Comisión Gestora establecerá una aportación extraordinaria, que satisfarán la empresa y los trabajadores/las a partes iguales, en las pagas extraordinarias de julio y Nadal, respectivamente.

Del mismo modo, en el supuesto de producirse alguna situación excepcional derivada de hechos imprevisibles y realmente graves (por ejemplo, un accidente colectivo) que hiciera insuficiente el saldo del fondo disponible para abonar las cantidades pactadas, la Comisión Gestora solicitará de la Comisión de Vigilancia de este convenio la gestión ante la empresa y ante el personal para establecer una cuota extraordinaria, suficiente para hacer frente a tales ayudas.

18.8.- Cancelación del fondo

La Comisión Gestora podrá proponer la cancelación del fondo, y, si así lo aprueban la empresa y la asamblea de trabajadores/las, disponer de la distribución del activo en ayudas de tipo social. Esta medida, en cualquier caso, deberá coincidir con el final de la vigencia del convenio colectivo. La cancelación del fondo será obligatoria en el supuesto de producirse el cierre del centro de trabajo.

18.9.- Accidentes de trabajo

La cobertura que se establece en este artículo para el personal en situación de IT, cuando sea derivada de accidente de trabajo, se aplicará desde el primero día de baja y será a cargo exclusivo de la empresa.

CAPÍTULO SEXTO. OTRAS ATENCIones SOCIALES

Artículo 19.- Seguro colectivo

Para cubrir, en la medida del posible, las consecuencias derivadas del fallecimiento o incapacidad total y/o absoluta del trabajador/la a consecuencia de accidente laboral o no laboral, las 24 horas y los 365 días del año, o la enfermedad profesional, se establece un seguro colectivo con cargo a la empresa.

Para el año 2025 las coberturas y sumas aseguradas serán:

Por fallecimiento: 49.216,17€

Incapacidad: 65.621,78€

Estas coberturas se harán efectivas en la fecha de la firma del preacuerdo del convenio.

Para los años 2026 y 2027, el porcentaje para incrementar será el mismo que se aplique a la tabla salarial y tendrán efectividad a partir del día siguiente en que la Comisión negociadora apruebe las tablas para cada uno de esos años.

Artículo 20.- Bolsa de vacaciones

Se establece una bolsa de vacaciones, cuya cuantía figura en las distintas tablas salariales anexas y que se hará efectiva a los trabajadores/las al inicio de su período de vacaciones; el personal de nuevo ingreso percibirá a parte proporcional al tiempo trabajado. Esta cantidad no será absorbible durante la vigencia de este convenio.

Los importes durante la vigencia del convenio serán:

2025: 1.400€

2026: 1.600€

Para el año 2027, el porcentaje para incrementar será el mismo que se aplique a la tabla salarial

Artículo 21.- Ropa de trabajo y aseo

El trabajador/la tendrá derecho a dos fundas o trajes de trabajo, la elección del trabajador/la, y dos camisas por cada año de servicio prestado y a un tercero en caso de necesidad, así como a la entrega de dos toallas por año. Al personal de nuevo ingreso se le entregará la dotación de dos fundas o trajes en el momento de su contratación, siempre que esta sea igual o superior a un mes, y siempre en el bien entendido de que su duración será de seis meses.

Si el trabajador/la causara baja en la empresa antes de finalizar los seis meses de duración de las prendas y volviera a ser contratado, tendrá que seguir utilizando las piezas que le fueron entregadas en su día y hasta que estas cumplan el tiempo reglamentario.

La empresa se compromete a mantener en todo momento un stock suficiente para facilitar las entregas necesarias, así como a mejorar el tamaño y calidad de las toallas y demás piezas de trabajo, si fuera necesario.

Le corresponderá al Comité de Seguridad y Salud cuidar del cumplimiento del precedente compromiso.

Las prendas se entregarán el 1 de octubre (equipamiento de invierno) y el 2 de mayo (equipamiento de verano) de cada año.

Cada mes de octubre, y solo a los trabajadores/las expuestos en su puesto de trabajo a inclemencias meteorológicas, se dotará de un chaquetón de abrigo o chaleco, la elección del trabajador/la, que tendrá una duración de dos años.

Todo el anteriormente señalado sobre dotación de piezas de ropa será aplicable siempre y cuando los servicios que haya que realizar no requieran la dotación de EPI específicos del puesto de trabajo.

A partir de la firma del presente convenio, la empresa asume lo lavado de las siguientes piezas de trabajo, con la periodicidad establecida a continuación:

- Pantalón y camisa: 1 a la semana.
- Chaqueta: 1 cada 2 semanas
- Ropa abrigo: 1 al mes durante los meses de invierno

Solo en casos excepcionales, se podrán lavar las piezas de trabajo con una periodicidad inferior a la pactada.

Uso de la ropa:

Los usuario/a están obligados a presentarse con ella en sus puestos de trabajo. Deberán poner la debida diligencia en su conservación y limpieza.

Por ser propiedad de la empresa, solo podrá usarse durante las horas de servicio.

Si durante la vida asignada a las piezas cesaran sus usuarios en el servicio de la empresa, regirá lo dispuesto en el párrafo segundo de este artículo. Terminado el período de vida, o cuando fueran dadas de baja, pasarán a ser propiedad de sus usuarios.

En caso de relevo de EPI, los equipamientos sustituidos serán devueltos obligatoriamente a la empresa.

Artículo 22.- Reconocimiento médico

La empresa garantizará los elementos necesarios para una vigilancia específica, en relación con los riesgos de los puestos de trabajo, ajustándose a los protocolos específicos establecidos por el ministerio correspondiente.

Salvo que el trabajador optara por utilizar su vehículo propio para desplazarse al centro sanitario donde será efectuado el reconocimiento médico, la empresa vendrá obligada a facilitar el medio de transporte con conductor

Especial atención corresponderá a los puestos con riesgos para el embarazo y la lactancia.

Todo trabajador/la tendrá el derecho y la obligación de pasar, como mínimo, un reconocimiento al año. Los reconocimientos se realizarán, salvo imprevistos, entre 1 de marzo y el 30 de junio de cada año.

CAPÍTULO SÉPTIMO.- ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN

Artículo 23.- Comité de Empresa/ Delegados de personal

El Comité de Empresa/ delegados de personal es el órgano máximo de representación colegiada del personal en el centro de trabajo.

Los componentes del Comité de Empresa/ delegados de personal dispondrán de un crédito de DIECISIETE HORAS MENSUALES para las anualidades 2025 y 2026 y DIECIOCHO horas para 2027, retribuidas como horas realmente trabajadas, para el ejercicio de sus funciones.

Dichas horas podrán computarse cuatrimestralmente en forma global y distribuidas entre sus miembros según su propio criterio.

Quedan excluidas del conjunto de estas horas las que correspondan a reuniones convocadas por la Dirección de la empresa y las dedicadas a la negociación colectiva.

El Comité de Empresa/ delegados de personal dispondrá de un local para el desarrollo de sus funciones. Se dispondrá, asimismo, de un tablero de anuncios.

Los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal no podrán ser despedidos ni sancionados dentro del período del ejercicio de sus funciones ni en los dos años siguientes a su mandato, siempre que el despido o sanción esté basado en la acción del trabajador/año ejercicio de sus funciones.

Si la representación de los trabajadores lo solicita, la empresa adquiere el compromiso de tener reuniones con carácter trimestral donde informará a la dicha representación de lo establecido en los artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24.- Secciones sindicales

La empresa reconoce las secciones sindicales en su seno y les otorga sus miembros las mismas garantías que a los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal

Las distintas secciones sindicales podrán:

- a. Hacer propaganda sindical o laboral a través del tablero de anuncios asignado al Comité de Empresa.
- b. Cobrar las cuotas sindicales dentro del horario de trabajo sin interrumpir el proceso productivo.
- c. En caso de solicitarlo, cobrar las cuotas sindicales a través de la nómina, con la autorización expresa de lo interesado.
- d. Convocar asambleas fuera del horario de trabajo.
- e. Las secciones sindicales presentes en el asinamiento de este convenio tendrán un crédito mensual de CUARENTA horas cada una para el ejercicio de sus actividades. Estas secciones sindicales son CIG y CCOO
- f. Dichas horas podrán computarse cuatrimestralmente en forma global y distribuidas entre sus miembros según su propio criterio.

Artículo 25.- Comité de Seguridad y Salud

Se estará a todo lo dispuesto en la vigente Ley de prevención. Sus miembros podrán ser elegidos por la asamblea de entre sus trabajadores/las.

Sus funciones irán encaminadas a controlar y velar por el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad y salud. Si el riesgo de accidente fuera inminente, el Comité de Seguridad y Salud podrá acordar la paralización de las actividades hasta que se solucione el motivo de peligro.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá una vez al mes, dentro de las horas de trabajo, sin perjuicio de aquellos casos especiales que, por su gravedad, requieran una reunión extraordinaria.

Cada miembro del Comité de Seguridad y Salud dispondrá de un crédito de 5 horas mensuales para las anualidades 2025 y 2026 y 6 horas mensuales para 2027 retribuidas como horas realmente trabajadas para el ejercicio de sus funciones, dentro de las que no se computarán las horas utilizadas para la reunión mensuales ni para posibles investigaciones de accidentes o incidentes.

Dichas horas podrán computarse bimensualmente en forma global y distribuidas entre sus miembros según su propio criterio.

Reglamento de funcionamiento interno del Comité de Seguridad y Salud

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se crea el Comité de Seguridad y Salud Laboral del centro de trabajo de la empresa COTELSA, como órgano paritario y colegiado de participación, coordinación y consulta en materia de prevención, en el que se atenderá a las especialidades de cada puesto de trabajo, en orden a promover los programas adecuados para reducir los riesgos laborales y mejorar los ambientes de trabajo, perfeccionando los niveles de protección.

Este Reglamento tiene como finalidad regular de forma sistemática, ordenada y precisa el funcionamiento de lo citado Comité, garantizando la participación colegiada en el diseño de la política de prevención de riesgos laborales y en el control de la ejecución de las medidas destinadas a promover la mejora de las condiciones de trabajo, dando así cumplimiento a lo dispuesto en el apartado 3 de lo citado artículo 38, que establece que el Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En su virtud, y por acuerdo unánime de los integrantes del comité de seguridad y salud de COTELSA en sesión celebrada el día 16 de Septiembre de 2015, se aprueba el presente reglamento, de acuerdo con el siguiente articulado:

Disposiciones Generales

1º. Denominación.- El Comité de Seguridad y Salud Laboral de COTELSA es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2º. Actuaciones.- Las actuaciones que lleve a cabo el Comité de Seguridad y Salud deberán realizarse de forma conjunta, previo acuerdo por escrito y, en cualquier caso, con representación de ambos partes.

3º. Composición.- El comité de Seguridad y Salud de COTELSA está formado por los delegados y delegadas de prevención de una parte, y por los representantes de la empresa, en número igual al de delegados y delegadas de prevención, por otra.

4º. Presidente y Secretario.- El cargo de Presidente y Secretario recaerán indistintamente sobre un miembro de la parte empresarial o de los delegados y delegadas, la propuesta de cada una de las partes, y según acuerdo que se adopte en CSS. Dichos cargos tendrán una duración anual y se harán por turnos rotativos.

5º. Duración.- La duración del mandato de los miembros del Comité de Seguridad y Salud será de cuatro años.

Cuando alguno de los delegados y delegadas de prevención cese en el ejercicio de su actividad, por causas justificadas, antes de finalizar el período correspondiente, a parte afectada procederá a designar un nuevo representante.

6º. Competencias.- El CSS conocerá de las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales, sus competencias y facultades serán las tipificadas en el artículo 39 de la LPRL.

Corresponden las siguientes funciones:

la) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos laborales. A tal efecto, en su seno se debatirán antes de su puesta en práctica y en el referente a la suya incidencia en la prevención de riesgos los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la ley de Prevención, y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

lb) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

lc) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

ld) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

le) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

lf) Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

lg) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de las normativas sobre prevención de riesgos laborales.

7º. Colaboración con la Inspección de Trabajo.- En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia, entre otros, el Comité de Seguridad y Salud, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.

8º. Garantías.- A los delegados y delegadas de prevención, como representantes de los trabajadores y trabajadoras, les será de aplicación lo previsto en el artículo 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, relativo a materia de garantías y al tiempo utilizado para lo desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los asistentes a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud deberán guardar sigilo sobre las informaciones a las que tuvieran acceso por razón de su cargo.

9º. Reuniones comunes y extraordinarias.- El Comité de Seguridad y Salud se reunirá de forma común mensualmente y de forma extraordinaria cuando lo solicite una de las partes.

El presidente convocará, además, reunión extraordinaria cuando se de alguna de las siguientes situaciones:

- la) Accidente de trabajo grave
- b) Incidentes con riesgo de poder ocasionar un daño grave a los trabajadores.
- c) La solicitud de por lo menos, una tercera parte de sus miembros, mediante escrito motivado.

10º. Adopción de acuerdos.- Los acuerdos del Comité serán adoptados por mayoría simple. En caso de empate se abrirá un turno de intervenciones y se realizará una nueva votación. El CSS acordará el procedimiento para resolver los casos de empate.

No podrá ser objeto de acuerdo ningún asunto que no figure en el orden del día, salvo que estén presentes la totalidad de sus miembros y sea declarada la urgencia del asunto por unanimidad.

11º. Participación en reuniones.- En las reuniones del CSS podrán participar con voz pero sin voto:

- la) Delegados sindicales
- b) Los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición del CSS.
- c) En iguales condiciones podrán participar trabajadores/las de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en la reunión.
- d) Técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así el acorde lo propio CSS

12º. Actas y orden del día.-

la) Al finalizar cada reunión se levantará un Acta en la que deberá quedar reflejado:

- Lugar y día de la reunión
- Asistentes
- Temas expuestos
- Temas pendientes
- Acuerdos adoptados
- Fecha de la próxima reunión del Comité
- Firma y nombre de los asistentes

lb) El Secretario se encargará de redactar y pasar a ordenador el acta de las reuniones y entregará una copia a cada miembro del Comité en la siguiente reunión, previa firma de la misma

lc) Como mínimo una semana antes de la siguiente reunión, Presidente y Secretario, elaborarán el orden del día incluyendo:

- Temas pendientes de reuniones pasadas
- Nuevos temas que aparezcan en el transcurso del mes desde la última reunión

Una vez confeccionado el orden del día, lo darán a conocer al resto de los miembros del Comité, como mínimo con una semana de antelación a la celebración de la reunión convocada.

13º. Modificación del Reglamento.- Este Reglamento podrá ser modificado la petición de un tercio de los componentes del Comité de Seguridad y Salud. El acuerdo de modificación deberá ser aprobado por dos tercios, por lo menos, de sus componentes

Artículo 26.- Derecho de reunión y asamblea

Las asambleas de trabajadores/las que se realicen en el centro de trabajo se regirán conforme la normativa vigente, muy especialmente en cuanto a la facultad de convocatoria, presidencia, personas ajenas a la empresa que deban asistir, orden del día de los asuntos que se van a tratar, comunicación a la Dirección de la empresa, forma de realización, lugar de reunión, votaciones y demás derechos y obligaciones.

Cuando se trate de asambleas informativas sobre negociación colectiva, deberán cumplirse, además de los requisitos expuestos, los siguientes:

- la) que se comunique al jefe de obra con una antelación mínima de 48 horas;
- b) que se realice fuera de las horas de trabajo. En este caso, la empresa abonará, con carácter de comunes, hasta un máximo de tres horas anuales.

CAPÍTULO OCTAVO.- RETRIBUCIONES

Artículo 27.- Conceptos retributivos

La retribución estará integrada por los conceptos retributivos que se indican a continuación y cuya cuantía figura recogida en el anexo salarial:

- salario base
- plus de jefatura de equipo
- plus de régimen de turnos
- plus de nocturnidad
- plus de domingos
- gratificaciones extraordinarias
- horas extraordinarias
- complemento salarial festivo
- bolsa de vacaciones
- ayuda de costes
- antigüedad
- plus turno
- plus sábado
- plus 24 y 31 diciembre
- ex quinquenio
- media dieta
- horas festivas

Artículo 28.- Regulación de los distintos conceptos

28.1.- Salario base

Según las tablas salariales anexas.

28.2.- Nocturnidad

Tendrán la consideración de trabajos nocturnos los efectuados entre las 22 horas y las 6 horas, respondiendo su regulación a los siguientes criterios:

- a. Trabajando en ese período menos de cuatro horas, se cobrará la bonificación de las cuatro horas trabajadas en el período nocturno
- b. Si exceden de cuatro horas las realizadas en dicho período, se percibirá la bonificación correspondiente a todas las horas de la jornada, esteñan o no comprendidas en el dicho período nocturno.
- c. Se pacta un incremento de 2 € para cada anualidad durante los 3 años de vigencia del presente convenio. El importe de 2025 figura en las tablas salariales anexas

28.3.- Régimen de turnos

Por el hecho de desempeñar el trabajo en régimen de turnos, se percibirá un plus cuyos valores figuran en las tablas salariales anexas.

Ningún trabajador/la podrá oponerse a ocupar, en calidad de «correquendas», el turno de trabajo que le ordene la empresa para sustituir la ausencia del titular, después del aviso según la práctica de costumbre.

Si por este motivo llegara un trabajador/la a realizar dicha función de «correquendas» durante 100 días o más, cobrará el plus de turnos durante todo el año.

En todo caso, entre el final de la jornada común y el inicio del trabajo en «correquendas» mediará un tiempo no inferior a doce horas.

El incremento para este concepto será de:

Año 2025: 20€ mensuales

Año 2026: 20€ mensuales

Año 2027: 25€ mensuales

28.4.- Jefatura de equipo

El personal que desempeñe la función de jefe/a de equipo percibirá un plus, cuyos valores figuran en las tablas salariales anexas.

28.5.- Plus de domingos

El personal de turnos que, a consecuencia de su propio régimen de trabajo, esté obligado a trabajar en domingos, percibirá por cada domingo trabajado un plus cuyos valores figuran en las tablas salariales anexas.

El incremento para este concepto será de:

Año 2025: 1 €

Año 2026: 1€

Año 2027: 2€

28.6.- Complemento salarial festivo

Su valor figura en la tabla salarial anexa y lo percibirán los trabajadores/las de turnos que trabajen en días festivos, excluidos domingos.

28.7.- Plus sábado

El personal de turnos que, a consecuencia de su régimen de trabajo, esté obligado a trabajar en sábados, percibirá, por cada sábado trabajado, un plus cuyo valor figura en las tablas salariales anexas.

El incremento para este concepto será de:

Año 2025: 1 €

Año 2026: 1€

Año 2027: 2€

28.8.- Horas extraordinarias

El valor de cada hora extraordinaria trabajada, según su distinta clasificación, es el que figura en las tablas salariales anexas.

28.9.- Gratificaciones extraordinarias

El número de gratificaciones extraordinarias es de dos: gratificación de 25 de julio y gratificación de Navidad/Navidad.

Cada una de estas pagas tendrá el valor que figura en las tablas salariales anexas, y se abonarán, como máximo, el día anterior a 16 de julio y 20 de diciembre, respectivamente.

Estas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo trabajado, rateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se genera.

28.10.- Dietas

Todos los trabajadores y trabajadoras que por necesidades y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas dado centro de trabajo recibirán, sobre su salario, la compensación que se refleja en las tablas salariales anexas. Mientras dure el desplazamiento, esta compensación se percibirá por día natural.

Los días de salida generarán idéntica ayuda de costes, y los de llegada quedarán reducidas a la mitad, cuando lo interesado/a pase la noche en su domicilio, a menos que tuviera que efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de tal manera que el trabajador/la solo tenga que realizar fuera del lugar habitual el almuerzo, percibirá media ayuda de costes.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre por cuenta de la empresa, que estará obligada a facilitar billete de primera clase a todos los trabajadores/las, con independencia de su categoría profesional, excepto en los viajes en transporte aéreo, marítimo o trenes especiales, que serán de segunda clase o turista.

Si, por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento superaran el importe de las ayudas de costes, el exceso deberá ser abonado por la empresa, después de conocerlo esta y de la posterior justificación.

No se adquiere derecho la ayuda de costes cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma industria en la que no se presten servicios habituales, si no están situados a una distancia que excede de tres kilómetros de la localidad donde está localizada la industria. Aún cuando excede de dicha distancia, no se generarán ayudas de costes cuando la localidad donde se vaya a prestar eventualmente el trabajo resulte ser la residencia del trabajador/la, siempre que, independientemente de esta circunstancia, no se le ocasione perjuicio económico determinado

En los casos en que los trabajos se realicen en los locales que no sean habituales, la empresa abonará siempre los gastos de locomoción o proporcionará los medios adecuados de desplazamiento

28.11.- Antigüedad

Los trabajadores/las comprendidos en este convenio percibirán aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5% del salario base de referencia correspondiente a la categoría en la que estén clasificados, cuyos valores figuran en las tablas salariales anexas que se percibirán en los doce meses del año y en las 2 pagas extra/extras.

Los quinquenios dejarán de generarse a partir de 01 de enero de 2026

Con efectos de 1 de enero de 2026, los trabajadores comprendidos en el presente convenio percibirán aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de trienios en la cuantía del 4% del salario base de referencia correspondiente a la categoría en la que estén clasificados cuyos valores figuran en las tablas salariales anexas y que se percibirán en los doce meses del año y las 2 pagas extra/extras

Para el cálculo de los nuevos trienios, se seguirán las siguientes reglas:

Quedará la generación de nuevos quinquenios la fecha 31.12.2025. El importe que cada trabajador viniera percibiendo a esa fecha, se incluirá en un nuevo concepto en nómina "ex quinquenios" que tendrá los incrementos salariales pactados para cada año de vigencia del convenio

Para el cálculo de los nuevos trienios, se tendrá en cuenta desde el día siguiente al del último quinquenio generado para aquellos trabajadores que venían percibiendo antigüedad la 31.12.2025 o el día de antigüedad en nómina para aquellos que no habían generado ningún quinquenio a esa misma fecha.

La antigüedad comenzará a devengarse desde el mes siguiente al cumplimiento de un nuevo quinquenio para el año 2025 y trienio a partir de 2026

28.12.- Plus turno

Aquellos trabajadores/las que, de forma puntual y esporádica, deban desarrollar su trabajo en régimen de turnos, percibirán un plus turno cuyos valores figuran en las tablas salariales anexas.

El incremento será del 1 € para cada uno de los 3 años de vigencia del convenio

28.13.- Mensualización de la nómina

Las retribuciones que, para cada categoría, figuran en las tablas salariales anexas al convenio colectivo —salario anual—, corresponden a la jornada pactada en el artículo 7, en cómputo anual, supuesta una plena presencia.

No obstante, por acuerdo de las partes y a pesar de la irregularidad en la distribución de la jornada, con el objeto de mantener una cierta uniformidad en las percepciones mensuales de los trabajadores/las, dichas retribuciones serán abonadas en doce mensualidades, cuyo imponerse «mensual» y «diario», supuesta una plena presencia, aparece reflejado en la segunda y tercera columnas de las citadas tablas salariales.

28.14- Pluses que desaparecieron

Conforme a lo pactado en anteriores negociaciones, quedó eliminada la llamada «ayuda de economato», cuyo imponerse quedó integrado en las pagas extra/extras de julio y Nadal, entendiéndose, no obstante, que dicha integración no desvirtúa la naturaleza y finalidad de la ayuda recogida en los convenio anteriores.

Desaparecieron, igualmente, del artículo 25 de convenios anteriores, los conceptos de «plus de asistencia» y «plus de desplazamiento», y se integraron en el plus convenio. Tal y como se expresa en el párrafo que antecede, esa integración no desvirtúa la naturaleza y finalidad que los mencionados conceptos tenían en convenios anteriores.

Del mismo modo, desaparecieron desde 1 de enero de 2009 el «plus convenio» y el «plus tóxico, penoso y peligroso», que quedaron integrados en el salario base. Esta integración no desvirtúa la naturaleza y finalidad que los mencionados conceptos tenían en convenios anteriores.

28.15.- Estructura salarial

A partir de 1 de enero de 2009, se acuerda modificar la estructura salarial y se adaptará a las cantidades que se establezcan para cada uno de los conceptos.

No obstante, queda pactado en este convenio que los trasvases y pluses que desaparezcan conservaran la finalidad y naturaleza que tenían en este y anteriores convenios.

28.16.- Cláusula de garantía

Se establece de igual forma, a partir de enero de 2009, un salario base de referencia por categoría, cuyos valores aparecen en las tablas salariales anexas, y cuya finalidad será garantizar cualquier desplazamiento futuro fuera de lo pactado en convenio, y que tenga relación con el salario base que figura en la tabla salarial

Artículo 29.- Trabajos de categoría superior

Al trabajador/a que realice trabajos de categoría superior a los que correspondan a la suya propia categoría, por un período superior a cuatro meses consecutivos en un año, se le otorgará dicha categoría superior.

29.1.- Ascensos

El ascenso de los trabajadores/las a puestos que impliquen mando o confianza, será de libre designación de la empresa.

Para el resto de las categorías profesionales, tanto cuando sea necesario cubrir los porcentajes previstos en la normativa de aplicación, como para cubrir las vacantes que se produzcan, de cada tres, una se proveerá por antigüedad, salvo que se acredite la carencia de aptitud en el trabajador/la, y las otras dos por concurso, una vez superadas las pruebas de aptitud.

Corresponderá a la empresa, previo informe preceptivo de la representación de los trabajadores, determinar el contenido de las pruebas que procedan, en su caso, tanto para acreditar la aptitud del trabajador para su ascenso por antigüedad, como las que deberán superar los trabajadores para acceder al concurso que posibilite el ascenso por esta modalidad.

En caso de que se produjera desacuerdo, por estimar la representación de los trabajadores que el sistema carece de la objetividad requerida, en reunión conjunta, ambos partes tratarán de alcanzar una solución. De persistir el desacuerdo, podrá acudirse a la Comisión de Interpretación y Vixianza que se contempla en la Disposición Final 1^a del presente Convenio, y en último término, a la regulación que se contiene en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo.

Por lo que respecta al concurso, una vez que el trabajador supere las pruebas teórico-prácticas que se establezcan, la selección se llevará a cabo de conformidad con las puntuaciones que resulten de valorar las siguientes materias:

- a) Titulación adecuada: de 0 la 2 puntos
- b) Conocimiento del puesto de trabajo: de 0 la 2 puntos
- c) Historial (cursos de formación relacionados con el puesto): de 0 la 2 puntos
- d) Desempeño de trabajos de superior categoría: de 0 la 2 puntos
- y) Permanencia en el puesto correspondiente a la categoría profesional superior: de 0 la 2 puntos.

El Tribunal del Concurso estará integrado por cuatro miembros, dos en representación de la empresa y otros dos de los trabajadores, que serán designados por el Comité de Empresa/ Delegados de Personal.

En la aplicación de este artículo, se respetará igual derecho de todos los trabajadores/las a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, raza, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 30.- Días de pago y anticipos

La liquidación de cada mensualidad se hará efectiva el día 14 de cada mes o lo anterior hábil, si aquél coincidiera con domingo o festivo.

La empresa hará efectivos los salarios correspondientes mediante transferencia bancaria domiciliada. Esta se compromete a que el listado de transferencias esté en poder del banco con el que ella trabaja, por lo menos, un día antes de la fecha de pago.

No obstante, el personal tendrá derecho a percibir, si lo solicita, un anticipo mensual que no podrá exceder del 90% de los salarios generados. El pago se hará efectivo el día 28 de cada mes, o lo anterior hábil si aquél coincidiera con domingo o festivo, efectuándose el abono como en la actualidad.

Artículo 31.- Préstamelo

Se crea un fondo de préstamos sin interés de dieciséis mil euros, la disposición de los trabajadores y trabajadoras

31.1 Reglamento

- a) Su cuantía por trabajador/la será, como máximo, el equivalente la dos meses de su salario base del convenio.
- b) La devolución se efectuará en doce fracciones iguales, coincidentes con las mensualidades de los doce meses naturales siguientes a la suya percepción.
- c) El vencimiento de la deuda, en caso de tener de la relación laboral, se producirá de forma automática y en la totalidad de la cuantía el pendiente en el mismo momento de producirse aquella.
- d) Los préstamos previstos en este apartado tendrán un límite máximo de dinero en circulación para el conjunto de los trabajadores/las afectados en el convenio de 16.000 euros.
- e) Mensualmente, la comisión paritaria facilitará al conjunto de los trabajadores/las información relativa al estado de amortizaciones y nuevas peticiones.

31.2. Objeto y ámbito de aplicación

El objeto y ámbito de aplicación de este reglamento consiste en regular los préstamos establecidos en el artículo n.º 31 del convenio colectivo y que esta empresa otorga a su personal conforme la siguiente normativa.

31.3 Solicitud, forma y motivos

La solicitud de petición deberá dirigirse a la comisión paritaria (empresa/comité de empresa). Esta comisión la formarán las mismas personas que las del fondo asistencial, haciendo constar en dicha solicitud lo siguiente:

- a) Identidad del solicitante.
- b) Circunstancias de los familiares que permanentemente convivan con él.
- c) Circunstancias personales referidas a la petición.
- d) Otros datos que el peticionario considere de interés, para identificar y justificar el objeto que va a adquirir o gasto que realizará, facturas, presupuestos, etc., que fundamenten la petición del préstamo.

31.4 Requisitos y preferencias para su concesión

Los trabajadores/las, ante una necesidad debidamente justificada, podrán solicitar un préstamo cuya cuantía no podrá exceder de dos mensualidades de su salario base de convenio

Los requisitos y preferencias serán los siguientes:

- a) A quien nunca se le otorgó otro préstamo
- b) Existencia de alguna enfermedad, bien del trabajador, bien de algún miembro de la familia que habitualmente conviva con él y origine gasto extraordinario.
- c) Reparaciones necesarias para la normal conservación y utilización de la vivienda.
- d) Reformas importantes en la vivienda, por aumento de familiares a cargo del empleado. Adquisición de menaje para aquella.
- e) Ayuda económica necesaria para efectuar la titulación oficial de la vivienda habitual mediante escritura pública.
- f) Personal soltero que vaya a contraer matrimonio en un plazo máximo no superior la tres meses, contados a partir de la fecha de petición.
- g) Por bautizo, comunión o matrimonio de un hijo/a.
- h) Trabajadores/las con aumento de familiares a su cargo.

- i) Trabajadores/las con menor poder adquisitivo.
- j) Trabajadores/las que realicen el segundo o sucesivos equipamientos de su vivienda y que no tenga pendiente de reintegro ningún préstamo con la empresa.
- k) Ser desalojados de la vivienda habitual que ocupa por alguna causa ajena a la propia voluntad y tener que acomodar el menaje.
- l) Otras circunstancias imprevistas que, a criterio de la comisión paritaria, motiven dificultades económicas importantes al trabajador/a.

31.5 Fondo, cuantía del crédito y amortizaciones

De conformidad con el artículo 31 del convenio colectivo, se establece un fondo de 16.000 euros. Igualmente, el importe máximo del préstamo que se conceda será el equivalente la dos mensualidades de su salario base del convenio que figura en la tabla salarial de lo citado convenio.

El plazo máximo de amortización será de doce pagos consecutivos, dentro de un año, contado a partir del mes siguiente al de la fecha de su concesión, sin que se acumule interés ninguno. No se podrá solicitar de nuevo hasta no haber liquidado totalmente lo anterior.

31.6 Obligaciones del trabajador

El trabajador/la deberá entregar a la comisión paritaria una copia del documento que justifique el gasto que realice.

El trabajador/la deberá destinar el préstamo, única y exclusivamente, para el uso a lo que si le autorizó.

La comisión paritaria obligará a amortizar anticipadamente el préstamo en los siguientes casos:

- la) Por falsedad de alguno de los datos solicitados.
- b) De existir manifiesto incumplimiento de las normas establecidas en el reglamento.
- c) Por extinción de la relación laboral con la empresa.

Artículo 32.- Incremento salarial

Sobre todos los conceptos que integran las tablas salariales, salvo para aquellos para los que se establezca una subida distinta, se aplicarán los siguientes incrementos:

- 2025: 3% sobre las tablas finales de 2024
- 2026: 3%, sobre las tablas finales de 2025
- 2027: 3%, sobre las tablas finales de 2026

Revisión salarial: Salvo para aquellos conceptos que tengan un incremento distinto a lo indicado en este artículo, para cada año de vigencia del presente convenio se establece una cláusula de revisión salarial para el caso de que el (IPC) interanual real estatal, de diciembre de cada año, registre un incremento superior al 3%. De producirse tal circunstancia, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la cifra indicada (3%), con efectos retroactivos desde 1 de enero del mismo año, sirviendo las nuevas tablas resultantes como base de cálculo para el incremento salarial del ejercicio siguiente. Los retrasos derivados de la revisión se abonarán junto con la nómina del mes siguiente a la aprobación de las tablas.

Artículo 33.- Premios la jubilación

Se reconoce un permiso retribuido, en función de los años de antigüedad en la empresa a la fecha de jubilación:

- Entre 20 y 25 años de antigüedad: 6 días laborales de permiso retribuido.
- Entre 25 y 30 años de antigüedad: 11 días laborales de permiso retribuido.
- 30 o más años de antigüedad: 16 días laborales de permiso retribuido.

Artículo 34.- Nacimiento o adopción de hijo

Todo trabajador tendrá derecho a percibir, indistintamente de su categoría, una paga única de 50€ por nacimiento o adopción de hijo producido durante la vigencia del convenio.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera: Comisión de Interpretación y Vigilancia

1. Al objeto de velar por el cumplimiento del Convenio en los tener pactados y dirimir cuantas cuestiones suscite su aplicación, se crea a presente comisión paritaria compuesta por 3 miembros designados por cada una de las partes, empresarial y social, con las funciones que se especifican en los apartados siguientes:

Representación de la empresa:

D. Juan Carlos Castro Fernández

D.ª Natalia Redondo Canal

Representación de los trabajadores/las:

D. Pedro Rodríguez Romero

D. Iván Barros Chente

Se reunirá la petición de cualquier de las partes, y previa convocatoria del Presidente de la misma en un plazo máximo de una semana desde su convocatoria; con excepción de que alguno de los miembros titulares de la comisión se encuentre de viaje por razones de trabajo, en cuyo caso se celebrará la reunión de inmediato a su regreso. Podrán asistir los asesores que estimen oportunos cada una de las partes.

El cargo de Presidente será rotatorio por períodos de seis meses en cada una de las partes.

2 Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten este convenio tendrán la misma eficacia que la norma que fuera interpretada.

3. La comisión paritaria se reunirá siempre que lo estime necesario una de las partes, y la convocatoria será firmada por la totalidad de los miembros de la parte solicitante.

Se designa como sed de la comisión paritaria la del centro de trabajo (Carretera de Acceso Alcoa s/n. San Cibrao, Cervo)

4. Funciones de la comisión paritaria:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio, y para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como para conocer y, en su caso, resolver, sobre las materias que se le encomiendan en este convenio y sobre las que, en acuerdos posteriores se le podan atribuir.

b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.

c) Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, podan corresponder a los organismos competentes.

d) La instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y la solicitud de ellas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo o individual puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

e) Cuantas otras funciones tiendan la mayor eficacia práctica del presente convenio o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte de él.

5. Se establece que cuestiones propias de la competencia de la comisión paritaria y que se promuevan ante ella adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

b. Exposición sucinta y concreta del asunto.

c. Razones y fundamentos que entienda que asistan al proponente.

d. Propuesta y petición concreta que se le formule a la comisión.

Al escrito propuesta se le juntará cuantos documentos se consideren necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

6. La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuánta información o documentación se estime pertinente para una más completa información del asunto; para este efecto, en los asuntos de carácter común se le concederá al proponente un plazo que no podrá exceder de cuatro días hábiles.

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria revestirán el carácter de comunes o extraordinarios; por regla general tendrán la condición de extraordinarios todos aquellos asuntos que hayan establecido un plazo determinado en la ley para su ejercicio administrativo y/o jurisdiccional.

En los comunes, la comisión paritaria deberá resolver en el plazo de 10 días; en los extraordinarios, resolverá en el plazo máximo de tres días hábiles.

7. La comisión, una vez recibido el escrito propuesta, dispondrá de un plazo no superior la 10 días para resolverla cuestión formulada o, si eso no fuera posible, emitirlo oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin producirse resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

8. Los acuerdos adoptados por la comisión paritaria serán vinculantes y de obligado cumplimiento para ambas partes, sin que esto pueda coartar el derecho de cualquier trabajador que considere lesionados sus derechos a que pueda reclamar por la vía que considere oportuna.

Disposición final segunda: Normativa complementaria

Para el no previsto en este convenio, regirá lo dispuesto en la derogada ordenanza de trabajo para la industria siderometalúrxica, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

Disposición final tercera: Acuerdo de formación continua

Durante la vigencia de este convenio, las representaciones que lo firman establecerán un calendario de reuniones con el fin de regular un sistema de formación profesional continuo o sistema que lo sustituya, que afectará a todos los trabajadores y trabajadoras encuadrados en su ámbito de aplicación, y que permita mejorar sus conocimientos profesionales y la capacidad productiva de sus métodos de trabajo.

Disposición final cuarta: Resolución extrajudicial de conflictos

Las partes firmantes del Convenio Colectivo acuerdan adherirse al ACUERDO INTERPROFESIONAL GALLEGO SOBRE PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO (AGA) y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, comprometiéndose a someter las controversias, tanto colectivas como plurales, que se produzcan entre las partes afectadas por el presente Convenio a los procedimientos de mediación y arbitraje ante el Servicio de Solución Extrajudicial de Conflictos, regulado en dicho acuerdo y su reglamento de funcionamiento, en los tener establecidos en el mismo.

Disposición final quinta: Clasificación profesional.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, quedarán adscritos a un determinado grupo profesional.

Puesto que la implantación de este sistema de clasificación profesional supone una alteración sustancial del anterior método basado en categorías profesionales, se acuerda constituir una Comisión Técnica Paritaria formada por 3 representantes de los trabajadores y 3 representantes de la empresa, que se reunirá con una periodicidad semanal durante la vigencia del Convenio hasta la completa adecuación e implantación del nuevo sistema de clasificación profesional, y la completa elaboración de la descripción de los puestos de trabajo.

En todo caso, los acuerdos de la comisión técnica paritaria tendrán que contar con el visto bueno de la comisión paritaria de interpretación y vigilancia.

Disposición final sexta: Parejas de hecho

Las referencias hechas en este convenio al cónyuge o esposa, se entenderán hechas al compañero/a que, en situación estable y acreditada en el registro correspondiente, conviva con el trabajador/a.

Disposición final séptima: Revisión incapacidad permanente.

Los trabajadores que causen baja en la empresa a consecuencia del reconocimiento de una incapacidad permanente, y esta había quedado sin efecto por mejoría mediante resolución administrativa o sentencia judicial firme, siempre que habían sido declarados aptos por los servicios médicos oficiales, la empresa procederá a la suya contratación de existir vacante en su puesto de trabajo o en otro cualquier para la cual había estado capacitado, asignándole en este último caso la categoría profesional correspondiente a las nuevas funciones, y reconociéndole la prioridad para ocupar la primera vacante que se había propuesto de la categoría y especialidad que tenía antes del suyo cese. De producirse una vacante en una categoría superior a la inicialmente asignada al trabajador, pero inferior a la que ostentaba en el momento en el que se le reconoció la incapacidad, este tendrá prioridad para ocuparla, repitiéndose el proceso hasta alcanzar su categoría en el momento de la incapacidad.

Si dicta alta fuera con restricciones, la empresa se compromete, siempre que fuera posible, la adaptar las condiciones de trabajo a las nuevas condiciones físicas e intelectuales del trabajador.

Disposición final octava.- Otros derechos adquiridos

Mientras que el cliente preste el servicio de comedor para su personal, será con cargo a la empresa el 51% del importe de los tickets de comida en el comedor de Alcoa

Derecho a la tarjeta de descuento en el antiguo economato, en el mismo porcentaje que el cliente presta sus trabajadores, actualmente supermercado Familia San Cibrao, mientras el cliente entregue a su personal dichas tarjetas de descuento.

Derecho a transporte a cargo de la empresa para desplazamiento al domicilio en caso de tener que alargar la jornada laboral y no disponer de vehículo propio para realizar el dicho desplazamiento.

Derecho a cobrar 6€ por notificación de riesgo aceptadas por el departamento de PRL.

Derecho a gafas graduadas (epis) en caso de sean por prescripción de un oftalmólogo

Derecho a cobrar 100€ para lo mejor “para y busca ayuda” mensual, siempre que sean aceptadas por el departamento de PRL

Abono de la comida en los establecimientos autorizados por la empresa, en caso de tener que variar el horario de comida por circunstancias propias de la realización del trabajo.

ACTA COMPLEMENTARIO AL CONVENIO COLECTIVO 2025 LA 2027 DE LA EMPRESA COLABORACIONES TÉCNICAS ELÉCTRICAS, S. a. PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE SAN CIBRAO

ARTÍCULO 1 -. Jornadas irregulares

Ante la complejidad de los trabajos a realizar, si para dar la respuesta necesaria fuera preciso establecer jornadas irregulares, se establecen las siguientes reglas:

Jornada continuada

En aquellos casos claros en que se constate que un trabajador/la va a tener exceso de horas normales a fin de año, como por ejemplo pasar esporádicamente de jornada normal a turnos se le apuntará 7,5+0,5 con el fin de no esperar a la regularización de fin de año.

Aquel trabajador que por causas extraordinarias incorporese a la jornada normal y deba continuar hasta la 01 horas, tendrá ganada la jornada siguiente.

Paradas de unidad y otros trabajos en Planta

En estas paradas u otros trabajos en los que un operario pasa a desempeñar turno, mientras duren las tareas indicadas, reconocen ambas partes que, trabajando a turnos durante seis días consecutivos, corresponden tres días de descanso. Igual criterio se seguirá cuando se encadenen los 5 días de la jornada semanal con algún turno.

De estos tres días, dos de ellos se disfrutarán finalizado el ciclo de seis días. El tercero se considerará de libre disposición, pudiendo aprovecharse en la fecha que el trabajador/la elija, siempre que lo comunique a su mando con, por lo menos, 48 horas de antelación al día que deseé disfrutarlo.

Se concederá siempre que no implique problemas para el correcto funcionamiento del servicio.

En estas labores de paradas de unidad y otros trabajos en planta, los trabajadores/las no podrán trabajar más de siete días consecutivos y en todos los casos mediarán 12 horas de descanso entre jornadas

Si al finalizar los trabajos no se cumplió el ciclo de seis días, los descansos serán proporcionales a los días trabajados en turnos. Si por el contrario se trabajaran 7 días consecutivos, se sumarán a los 3 días de descanso, a parte proporcional del 7º día.

Valoración de jornada para un operario/a que se incorporó a la jornada normal, se le manda interrumpir esta y venir en otro horario

En este caso, con independencia de las horas que trabaje, se le abonará la jornada normal completa.

De si le ordenar que interrumpa la jornada después de las 11 de la mañana, se retribuirán al precio de extraordinarias todas las horas que hiciera después de las 11 h y hasta que si le mandó interrumpir la jornada.

Igualmente, se retribuirán al precio de horas extra las que efectúe en la nueva jornada del día en que se le mandó interrumpir su jornada normal.

Llamadas de urgencia para personal que no está de retén:

El personal que sea llamado para una urgencia fuera de la jornada común, percibirá la cantidad de 40€ para el año 2025 tanto en día laboral como en fin de semana y/o festivo, además de 0,26€ por km ida/vuelta desde su domicilio siempre que el trabajador use su vehículo propio. Su asistencia será voluntaria.

Siempre que esas horas de trabajo coincidan con el horario de almorzar o cena, la empresa abonará dicho almorzar o cena.

Para los años 2026 y 2027 el precio de la llamada de emergencia tendrá el incremento salarial pactado

Cambio a turnos/inicio de la jornada.

Si por necesidades del servicio, había sido preciso llevar a cabo modificaciones de jornada tales como cambios a turnos de trabajo y/o del inicio de jornada, la Empresa avisará, en la medida del posible a los trabajadores afectados con la antelación mínima de cinco días establecida en el artículo 34 Y.T. Si no se cumpliera este plazo se compensará al trabajador/a según la siguiente tabla, siendo voluntaria su asistencia.

Los importes para 2025 atardecer

CONCEPTO			IMPONERTE 2025
COMUNICACIÓN CAMBIO A TURNOS/CAMBIO INICIO JORNADA	5 al más días	Laboral	0,00
		Fin de semana y festivos	0,00
	4 días	Laboral	27,83
		Fin de semana y festivos	41,75
	3 días	Laboral	30,61
		Fin de semana y festivos	44,52
	2 días	Laboral	34,79
		Fin de semana y festivos	48,71
	1 día	Laboral	41,75
		Fin de semana y festivos	55,65
	menos de 1 día	Laboral	55,65
		Fin de semana y festivos	69,59

El cómputo de días será hasta las 24 h del día siguiente.

Para los años 2026 y 2027, se aplicará el incremento salarial pactado

CONCEPTOS	GRUPO 1			GRUPO 2			GRUPO 3								
	OFICIAL 1 ^a	OFICIAL 2 ^a	OFICIAL 3 ^a	ESPECIALISTA	PEON	ANUAL	MENSUAL	DIARIO	ANUAL	MENSUAL	DIARIO				
SALARIO BASE	25.032,81	2.086,07	69,54	23.716,18	1.976,35	65,88	23.006,45	1.917,20	63,91	22.095,45	1.841,29	61,38	19.558,01	1.629,83	54,33
ANTIGÜEDAD	692,93	49,50	1,65	675,10	48,22	1,61	647,39	46,24	1,54	633,04	45,22	1,51	533,38	38,10	1,27
EXTRA JULIO	Mensualidad S. base+ Antigüed			Mensualidad S. base+ Antigüed			Mensualidad S. base+ Antigüed			Mensualidad S. base+ Antigüed					
EXTRA NAVIDAD	Mensualidad S. base+ Antigüed			Mensualidad S. base+ Antigüed			Mensualidad S. base+ Antigüed			Mensualidad S. base+ Antigüed					
BOLSA VACACIONES	1.400,00			1.400,00			1.400,00			1.400,00			1.400,00		
PLUS JEF.EQUIPO	2.308,72	192,39	6,41	2.242,09	186,84	6,23	2.154,27	179,52	5,98	2.109,59	175,80	5,86	1.774,72	147,89	4,93
TURNICIDAD	3.538,38	294,87	9,83	3.464,02	288,67	9,62	3.348,52	279,04	9,30	3.288,75	274,06	9,14	2.873,31	239,44	7,98
PLUS TURNO	3.200,27	290,93	13,85	3.130,13	284,56	13,55	3.021,18	274,65	13,08	2.964,80	269,53	12,83	2.572,93	233,90	11,14
NOCTURNIDAD			18,40			18,23			17,90			17,79			16,73
PLUS DOMINGOS			31,45			31,45			31,45			31,45			31,45
PLUS C.S. FESTIVO			168,39			157,24			147,17			135,80			117,16
PLUS SABADOS			31,45			31,45			31,45			31,45			31,45
PLUS 24 Y 31 DICIEMBRE			173,32			173,32			173,32			173,32			173,32
MEDIA DIETA			29,97			29,97			29,97			29,97			29,97
DIETA COMPLETA			56,10			56,10			56,10			56,10			56,10

SALARIO BASE REFERENCIA 13.858,70

13.501,94

12.947,78

12.660,78

10.667,56

HORA EXTRA
HORA FESTIVA

18,22
21,31

17,30
20,24

16,81
19,67

16,18
18,93

14,42
16,87

El salario anual eres lea retribución total pactada, supuesta una plena presencia.

El salario mensual eres él promedio obtenido de dividir entre 12 meses él salario anual.

El salario diario eres él resultado de dividir por 30 él salario mensual por lo que se refiere la los conceptos Salario Base, Antigüedad, Turnicidad, Plus J.Equipo y Prima carretillero y por 21 él resto de los conceptos retributivos de carácter mensual.

R. 0034

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27000232011981

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa CONSTRUCCIONES Y REPARACIONES GALAICO ASTURIANAS, S.A. (CYRGASA) para su centro de trabajo de San Cibrao-Lugo, firmado el día 17 de noviembre de 2025, por la representación de la empresa y por los representantes de los trabajadores, como miembros de la comisión negociadora y de conformidad con el dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad ACUERDO:

PRIMERO: Ordenar la inscripción de lo citado convenio colectivo en el registro de convenios de esta jefatura territorial, así como su depósito.

SEGUNDO: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Lugo, 7 de enero de 2026.- La directora territorial, Carmen José López Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE La EMPRESA CONSTRUCCIONES Y REPARACIONES GALAICO ASTURIANAS, S. a. (CYRGASA) PARA Su CENTRO DE TRABAJO DE SAN CIBRAO (LUGO)

CAPÍTULO PRIMERO.- ÁMBITO Y APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO TERRITORIAL

Este CONVENIO COLECTIVO regula las condiciones de trabajo entre la empresa CYRGASA y su personal del centro de SAN CIBRAO (LUGO).

Artículo 2.- Ámbito personal

Este convenio afecta a todos los trabajadores/las de la empresa que prestan sus servicios en la actualidad en el centro de trabajo de San Cibrao (Lugo), así como a los que en él ingresen durante su vigencia, ya sea por traslado de otros centros o por contratación directa, excepto el personal considerado como «fuera de convenio».

Artículo 3.-Ámbito temporal

El presente Convenio se suscribe por TRES AÑOS, con vigencia desde el día uno de Enero de 2025 hasta el treinta y uno de Diciembre de 2027, salvo en aquellos artículos en los que expresamente se señale su entrada en vigor.

A lo termino de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se sustituya por un nuevo, quedará vigente en todo su contenido

Ambos partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo no más tarde de 1 de Febrero del año 2028.

El plazo máximo para negociar el Convenio Colectivo de empresa, una vez constituida la comisión negociadora del mismo, será el tiempo necesario para llegar a un acuerdo.

Sin perjuicio de la comunicación que al efecto y por escrito deba cursar cualquier de las partes, el Convenio se entenderá denunciado automáticamente en el plazo de dos meses antes de la finalización de su vigencia.

CAPÍTULO SEGUNDO.- CLÁUSULAS GENÉRICAS

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas en su conjunto, en cómputo global.

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, a título personal, pudiera tener cualquier trabajador/la afectado por este convenio.

Artículo 6.- Cláusula de compensación y absorción

Las remuneraciones que se establecen en este convenio sustituyen y compensan en conjunto todas las retribuciones y emolumentos de carácter salarial que viniera percibiendo el personal con anterioridad a la entrada en vigor de este, ya había sido por virtud de lo dispuesto en la derogada Ordenanza de Trabajo, disposiciones laborales concordantes, convenios colectivos anteriores, Reglamento de régimen interior, pacto individual o concesión graciable de la empresa, sin que en ningún caso el trabajador/la pueda sufrir merma en la retribución global que viniera disfrutando.

CAPÍTULO TERCERO.- JORNADAS Y DESCANSOS

Artículo 7.- Jornada de trabajo

Para todos los años de vigencia de este convenio, la duración máxima de la jornada común efectiva de trabajo será de 1.680 horas.

No obstante, teniendo en cuenta las razones de orden funcional y organizacional que vinculan la empresa con la principal, se considera como jornada común la de esta para los trabajadores/las que presten sus servicios en este centro, asumiendo como propios los horarios y jornada de la empresa principal, cuyos excesos se considerarán como jornada extraordinaria, pudiendo compensarse con descansos o mediante la retribución extraordinaria correspondiente.

En el supuesto de que algún trabajador o trabajadora no pudiera, por razones de movilidad funcional o por otras causas no imputables a él/ella, llegar a realizar la jornada anual común, no se le podrá obligar a completar dicha jornada ni deducirse de su nómina el importe de las horas no trabajadas. Por el contrario, si algún trabajador o trabajadora fuera desplazado o trasladado por necesidades de servicio, y previos los trámites legales, a otro centro de trabajo se respetará la jornada de 1.680 horas pactada en este Convenio.

Este artículo tendrá vigencia en años sucesivos.

Para los trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo de San Cibrao, se reconoce:

- Trabajadores con jornada normal: Durante la jornada continuada y todos los viernes laborales del año, tendrán derecho a un descanso intermedio retribuido para el bocadillo de 25 minutos.
- Trabajadores sujetos a régimen de trabajo a turnos: Disfrutarán de un el descanso intermedio retribuido para el bocadillo de 30 minutos.

Artículo 8.- Trabajo en días festivos

El personal en turnos que, a consecuencia de su régimen de trabajo, deba trabajar en días festivos, lo hará en esos festivos dentro del cómputo de la jornada anual común, percibiendo, además del salario común, un complemento salarial de cuantía igual a la señalada en las tablas salariales anexas.

En caso de que lo festivo coincidiera con sábado o domingo, además del plus festivo, el trabajador habrá percibido:

- En el año 2025: el 75% del importe del plus sábado o plus domingo

A partir del año 2026: el 100% del importe del plus sábado o plus domingo

Artículo 9.- Vacaciones

Para el personal que permaneciera en alta en la empresa durante todo el año natural, las vacaciones serán de VEINTIDÓS DÍAS LABORABLES.

De estos veintidós días laborables, los trabajadores/las adscritos a la jornada normal que así el desear podrán disfrutar diecinueve días laborables consecutivos, pudiendo tomar los tres restantes en cualquier momento, siempre que se avise el mando con una antelación mínima de 48 horas y que ese beneficio no afecte al proceso productivo de cada labor.

El personal de nuevo ingreso o incorporado de cualquier situación que no había generado vacaciones tendrá derecho a disfrutar en lo dicho año un número de días proporcional al tiempo que se presuponga leve de

servicio el 31 de diciembre del mismo año. Si una vez efectuado el cómputo de un número fraccionado, se redondeará, en todo caso, por exceso a favor del trabajador/a.

Como norma general, las vacaciones se disfrutarán en la modalidad convenida entre empresa y trabajador/a. No obstante, antes del día 31 de enero de cada año, la representación de la empresa y la de los trabajadores/las elaborarán, conjuntamente, un calendario de vacaciones para el año en curso, estableciéndose un período para posibles reclamaciones que finalizará el 28 febrero.

Los turnos de vacaciones para el personal adscrito a regímenes de trabajo por turnos será de veintiocho días naturales consecutivos, pudiendo disfrutar los dos restantes en cualquier momento, siempre que se avise el mando con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas y que ese beneficio no afecte la más de un trabajador/la por turno dentro de cada servicio o sección.

Los trabajadores que estén en régimen de turnos cobrarán durante las vacaciones los pluses habituales que les correspondieran de estar trabajando, además de la turnicidad (p. sábado, p. domingo, nocturnos y p. festivos)

Los trabajadores/las que, a consecuencia de I. T., no habían podido disfrutar de sus vacaciones dentro del año natural, podrán hacerlo a partir de la fecha en que tenga lugar su alta médica.

Artículo 10.- horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada común de cada trabajador/la, según el horario o régimen de jornada asignada a su puesto de trabajo.

La prestación del trabajo en horas extraordinarias se realizará de acuerdo con los preceptos contenidos en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Su ejecución por parte del trabajador/la, dentro de los límites previstos en el apartado 2 de lo dicho texto legal, será voluntaria, excepto en los supuestos que recoge el apartado 3 del mismo artículo, esto es, cuando se trate de prever o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin que estas se computen dentro del límite máximo de horas autorizadas.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Se establece, para aquellos trabajadores/las que así el desear, la opción entre descansos compensatorios o su retribución en metálico para las horas extraordinarias y/o festivas que se realicen.

En el supuesto de optar por descansos, estos se verán incrementados por cada hora extraordinaria realizada en un 50% (30 minutos), y en un 75% (45 minutos) por cada hora extraordinaria en días festivos.

Con efectos de 01 de enero de 2027 en el supuesto de optar por descansos, estos se verán incrementados por cada hora extraordinaria realizada en un 75% (45 minutos), y en un 100% (60 minutos) por cada hora extraordinaria en días festivos

Los descansos quedarán regularizados cada dos meses y el aprovechamiento resultante se llevará a efecto como máximo en la segunda quincena del tercero mes.

Si el trabajador o trabajadora optara por esta modalidad de descanso, deberá comunicarlo en la oficina de obra, a su administrativo, dentro de los tres primeros días del mes siguiente a la realización de las mencionadas horas.

Por motivos debidamente justificados y para resolver asuntos de índole particular, el trabajador o trabajadora podrá solicitar el descanso o descansos compensatorios antes del plazo señalado, comunicándose a su mando respectivo, siempre y cuando su aprovechamiento no implique problemas funcionales en el servicio que presta el trabajador.

Mensualmente, la empresa informará a la representación de los trabajadores de las horas extraordinarias realizadas por cada trabajador/la y sus causas. Esta información será facilitada, como máximo, los días quince de cada mes, y los representantes legales del personal deberán justificar la recepción.

A consecuencia de los acuerdos adoptados en pasadas negociaciones colectivas, se acuerda que con efectos de 1 de Enero de 2016, el valor de la hora extra quedará equiparado al valor de la hora común para cada una de las categorías.

Además, a partir de la firma de este convenio, el valor de la hora festiva será el que resulte de incrementar un 17% el valor de la hora extra que en cada momento se establezca para cada una de las categorías recogidas en el Convenio

Artículo 11.-Permisos retribuidos

Se consideran con pleno derecho la retribución los permisos que en su forma y extensión se citan a seguir:

1. Fallecimiento de padres, padrastrlos, abuelos, hijos –mismo políticos–, cónyuges, netos, hermanos y hermanos políticos: TRES DÍAS LABORABLES, ampliables a CINCO DÍAS en caso de necesidad de desplazamiento a localidades distantes cien o más kilómetros del centro de trabajo.
2. Nacimiento o adopción de hijo: tres días laborables, ampliables a cinco días en el mismo caso de desplazamiento
3. El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
4. Matrimonio o formalización de pareja de hecho legalmente constituida del trabajador/la: quince días naturales e ininterrumpidos.
5. En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica que dé lugar la hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o ingreso en la unidad de observación del servicio de urgencias que precise posterior reposo domiciliario de padres, padrastrlos, padres políticos, abuelos, cónyuges, hijos, hermanos hasta políticos y netos: cinco días laorais. Lo disfrute de estos días podrán realizarse de forma alterna según las necesidades del trabajador, previa notificación a la empresa, y siempre que se acredite el mantenimiento de la situación que dio lugar a lo disfrute del permiso.
6. En el caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos –mismo políticos–: UN DÍA NATURAL, ampliable la TRES DÍAS en el mismo caso de desplazamiento.
7. Por cambio de domicilio: UN DÍA NATURAL.
8. Por renovación del carné de conducir: UN DÍA LABORABLE. Para los trabajadores/las que tengan la categoría profesional de conductores en la empresa: EL TIEMPO NECESARIO.
9. Por citación judicial: EL TIEMPO NECESARIO.
10. Por otros deberes inexcusables de carácter público: EL TIEMPO NECESARIO.
11. Por elecciones a cargos públicos: EL TIEMPO NECESARIO.
12. Por citaciones de la Administración: EL TIEMPO NECESARIO.
13. Por asistencia la consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, siempre que sea por prescripción del médico de atención primaria, con la excepción de aquellas especialidades que no requieran lo dicho trámite: EL TIEMPO NECESARIO.
14. Por asistencia la consulta del médico de atención primaria de la Seguridad Social o particulares: HASTA TRES JORNADAS COMPLETAS Y COMO MAXIMO 24 HORAS/AÑO.
15. Por donación de sangre: EL TIEMPO NECESARIO (mínimo de cuatro horas y resto según prescripción facultativa).
16. Por fallecimiento de tíos carnales: UN DÍA LABORABLE.
17. Por fallecimiento de otros familiares al cargo del trabajador/la y demostrada convivencia: UN DÍA LABORABLE.
18. Tendrá la consideración de permiso retribuido, cuando el trabajador deba acompañar, a su hijo menor de edad al servicio de urgencias. Se dispondrá del tiempo indispensable para eso, con un máximo de 16 horas anuales.
19. Para la renovación de él DNI el pasaporte, 1 día laboral, siempre que él horario de la cita coincida con horario de trabajo
20. Se reconoce el derecho para acumular el permiso de lactancia en jornadas completas
21. Se incluye dentro del permisos de fuerza mayor del art 37.9 del ET la posibilidad de acompañar a padres, hijos y cónyuge a consultas médicas programadas

Artículo 11 bis.- Ley 39/1999

Será de aplicación la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, y demás disposiciones vigentes, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; se mantienen, no obstante, las condiciones más beneficiosas que pudieran resultar en cuanto a permisos retribuidos.

Esta comisión hace su, muy particularmente, la modificación de dicha ley en el que a la protección de la maternidad se refiere y todo el relativo a los permisos retribuidos recogidos en el art 37 puntos 4, 4 bis, 5, 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores.

De igual modo, será de aplicación la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre todo en lo relativo a evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta y a promover la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

En este sentido, el uso del término «trabajador» se hace de forma genérica, haciendo referencia con él indistintamente tanto a hombres como a mujeres.

Artículo 12.- Licencias no retribuidas

Los trabajadores/las podrán disfrutar de hasta CUATRO DÍAS de licencia al año, sin derecho la retribución, ampliables a SIETE DÍAS en casos excepcionales debidamente justificados, para resolver asuntos particulares, después de la petición del oportuno permiso con una antelación mínima de 48 horas a la iniciación del turno en la que pretendan faltar. Estos permisos se concederán siempre que su aceptación no implique problemas funcionales para el servicio encomendado.

Artículo 12 a.- Permisos para exámenes y privación de libertad

Habían regido las disposiciones vigentes que regulen estas materias.

Artículo 12.b.- Excedencia voluntaria

Una vez cumplidos los requisitos establecidos en el artículo 46 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, el trabajador/la tendrá derecho a que si le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria.

El personal que se acoja a una excedencia voluntaria sin derecho la reserva de puesto según la normativa legal de aplicación general tendrá derecho la reserva del mismo puesto de trabajo durante el primero año de la excedencia, siempre que eso sea posible por razones productivas. Si el reingreso al trabajo no pudiera hacerse en el mismo puesto de trabajo durante ese primero año de la excedencia, el reingreso se producirá en otro distinto que sea compatible en función de la especialidad profesional y categoría del trabajador en excedencia.

En caso de cuidado de un familiar se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Y.T.

Artículo 13.- Personal de turnos

Teniendo en cuenta las especiales circunstancias que concurren en este personal, razones de organización aconsejan como sistema menos perturbador en el aspecto funcional que continúen guardando el mismo sistema de revezamientos y de descansos cílicos que vienen observando.

13.1.- Personal en turno el 24 y 31 de diciembre

El personal adscrito al régimen de turnos 3 T4/5 y que trabaje en esta situación los días 24 y 31 de diciembre, y siempre que estos días sean considerados no laborales, se le entregará, con independencia del salario normal y por el fondo para fines asistenciales, la gratificación por día trabajado recogida en las tablas salariales anexas

El incremento para este concepto será de:

- Año 2025: 10€
- Año 2026: 10€
- Año 2027: Incremento salarial pactado para esa anualidad

13.2.- Dobles turnos 3t/4/5

Aquel trabajador/a que trabaje en jornada de turnos 3T/4/5, en el supuesto de que se vea obligado a doblar jornada por ausencias imprevistas, cambios de relevo o refuerzos de turno, generará:

- las horas propias de su jornada,
- ocho horas extraordinarias por doblar,
- descanso la jornada del día siguiente.

Por otra parte, a aquel trabajador/a que estuviera prestando sus servicios en jornada normal y, una vez cumplida esta, si vise obligado a doblar por las mismas causas anteriores para sustituir otro trabajador que trabaje en turnos 3T/4/5, se le aplicará idéntico derecho generado que lo señalado arriba.

En caso de que por causas excepcionales fuera necesario que trabajara en la jornada del día siguiente, mediando descanso de 12 horas entre jornadas, todas las horas que realice serán abonadas como horas extra.

Este artículo no aplicará al personal en régimen de trabajo a destajo

13.3- Almuerzos o cenas

A aquellos trabajadores/las a los que, por falta de relevo o por cualquier otra emergencia imprevista, si les ordene doblar la jornada, se les proporcionará el almuerzo o la cena, si no pueden abandonar su centro de trabajo.

El trabajador podrá abandonar su puesto de trabajo, para poder comer o cenar por un tiempo máximo de 56 minutos, aunque la ausencia se tuviera que llevar a cabo fuera de las horas habituales previstas a tal fin.

Se les abonará su importe a precio «menú del día» de poderles autorizar la salida para efectuarla fuera del centro de trabajo, pero no en su domicilio, contra entrega de la factura correspondiente.

El personal que, debido a circunstancias del trabajo, prolongue su jornada para la realización de horas extraordinarias, tendrá derecho la comida paga por la empresa en concepto de menú del día, y tendrá derecho a cobrar el equivalente al importe de una hora extra que se recoja en las tablas salariales de cada año de vigencia.

Artículo 14.- Retenes

Los trabajadores/las que el desear, dado que será voluntario, podrán apuntarse para efectuar retenes que se regirán por el siguiente:

- Cuando les corresponda lo dicho retén, deberán estar siempre localizados, para lo cal facilitarán un teléfono de contacto en la oficina de la empresa.
- Los trabajos programados no se considerarán retén.
- El retén tendrá lugar siempre fuera de la jornada normal de trabajo.
- Los trabajos que se ejecuten se corresponderán con los del objeto del retén.
- Una vez recibido el aviso de comparecencia, el trabajador/la se presentará como máximo en la hora siguiente a la de la llamada.
- Se abonarán las horas que realmente se trabajen con carácter de extraordinarias o festivas en cada caso.
- Se nombrarán retenes para andamios y calorifugado, los 365 días del año
- El retén lo formarán tres personas.
- Los equipos de retén los formará el personal adscrito a cada departamento y quien se apunte al retén deberá acudir obligatoriamente.
- Siempre que el retén sea llamado a trabajar y esas horas de trabajo coincidan con el horario de almorzar o cena, la empresa abonará dicho almorzar o cena.
- Las horas de compensación entre jornadas siempre se acumularán en descansos
- Los trabajadores que sean avisados entre las 1h y las 8h para la realización de cualquier trabajo, tendrán ganada la jornada del día según las siguientes reglas:
 - Si si les llama para venir a las 6 de la mañana, se trabajará de 6 a la hora en que llegue el equipo de jornada normal y se hará el relevo a pie de andamio, teniendo el resto de la jornada común ganada.
 - Si si les llama para trabajar por la noche y se continúa trabajando hasta las 6, tiene la jornada ganada.
- Sí se elabora en él retenga todos los días de la semana laboral y el cómputo de horas del fin de semana y de 14 horas en las anualidades 2025 y 2026 y 12 horas en 2027 se descansará el primero día laboral siguiente, salvo que por razones organizacionales no fuera posible realizar el descanso ese día, en cuyo caso se descansará dentro del plazo máximo de los 15 días siguientes
- Retribución:
 - Por estar disponible los días laborales en caso de necesidad:

2025: 40€

2026: Revisión en el mismo porcentaje que las tablas salariales

2027: Revisión en el mismo porcentaje que las tablas salariales

– Por estar disponibles los sábados, domingos y festivos.

2025: 45€

2026: 50€

2027: Revisión en el mismo porcentaje que las tablas salariales

- Si son llamados.

2025: 40€

2026: Revisión en el mismo porcentaje que las tablas salariales

2027: Revisión en el mismo porcentaje que las tablas salariales

- Kilometraje de ida/vuelta desde su domicilio siempre que el trabajador use su propio vehículo: 0,26€ durante toda la vigencia del convenio.

CAPÍTULO CUARTO.- CONTRATACIÓN

Artículo 15.- Formalización de los contratos

Los contratos de trabajo, sea cual fuere su modalidad, se formalizarán por escrito y, si así lo determina la ley, se registrarán en la Oficina de Empleo. Asimismo, se dará cuenta al Comité de Empresa y, si el trabajador/la lo solicitar, al Sindicato por él elegido, siempre que este tenga sección sindical reconocida en el propio centro de trabajo.

15.1.- Contratos de formación y de prácticas

En el caso de se concertar estos contratos, regirá lo establecido en la ley, excepto en el referente al salario. Los trabajadores/las contratados bajo estas modalidades percibirán las siguientes cantidades:

- Durante el primero año, el 80% del salario correspondiente de la categoría en la que se presuponga que pueda ser contratado una vez finalizado el período de formación o prácticas.
- Durante el segundo año, el 90% del salario correspondiente de la categoría en la que se presuponga que pueda ser contratado una vez finalizado el período de formación o prácticas

Artículo 16.- Período de prueba

El período de prueba, que se concertará por escrito, será de DIEZ DÍAS de trabajo para los peones y especialistas y de TREINTA DÍAS para los oficiales.

Artículo 17.- Eventualidad

Los trabajadores/las contratados con el carácter de eventuales o por tiempo determinado, al final de la vigencia de sus contratos de trabajo pasarán a la situación de trabajador/la indefinido, siempre y cuando existan en la empresa trabajos de su especialidad y categoría en los que puedan ser colocados.

Se seguirá el mismo criterio en el supuesto de que, aunque no haya puestos vacantes de su propia categoría, sí lo hubiera de otra inferior y especialidad apropiada a los conocimientos del trabajador/la y siempre que este lo solicite y acepte las condiciones correspondientes al nuevo puesto de trabajo.

La empresa se compromete a formalizar un nuevo contrato de trabajo para los dos trabajadores/las a tiempo completo de CYRGASA en el año 2025 y a otro para los años 2026 y 2027. Para eso se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la vinculación a la empresa, la antigüedad y otros que, a juicio de las partes, habían sido plasmados en los estatutos de la bolsa de empleo creada en su día. De todo lo previsto en este artículo se facilitará información previa a la representación de los trabajadores/las.

Para fijar quienes serán los trabajadores/las afectados, se aprovecharán las reuniones que se efectúen entre a las dos partes en la última quincena del primero semestre del año, en un lugar y hora por determinar.

CONTRATOS INDEFINIDOS

El máximo de contratos de trabajo temporales (eventuales o por obra) para trabajos habituales propios de los contratos de servicios o mantenimientos permanentes no podrá superar el 25% del personal destinado a esos trabajos. Esta limitación no se aplica a trabajos puntuales o especiales diferentes de los contratos de servicios o mantenimientos permanentes.

Indemnización al cese. Eventuales

De acuerdo con la Ley 12/2001, al expirar el tiempo convenido por realización de la obra o servicio objeto del contrato, a su final, excepto en los casos del contrato de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos, el trabajador/la tendrá derecho a recibir la indemnización por fin de obra de cuantía equivalente aparte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio.

Artículo 17 bis.- Jubilaciones

La empresa se compromete a cubrir las bajas que se produzcan por invalidez permanente total o absoluta, jubilación o muerte de sus trabajadores/las fijos, de entre su personal eventual, pasando estos a la condición de fijos.

Jubilaciones anticipadas

La empresa, dentro de los límites de sus facultades de organización y de la atención a las necesidades de su adecuado funcionamiento, estudiará las peticiones que se le formulen a través del Comité de Empresa en materia de jubilación anticipada o parcial de los trabajadores/las que la soliciten.

Para que dicha jubilación sea efectiva, tendrán que estar de acuerdo empresa y trabajador/a.

En virtud de las negociaciones mantenidas para el asentamiento del convenio, la empresa acepta formalizarles el contrato de jubilación parcial a aquellos trabajadores/las que, cumpliendo con los requisitos establecidos por la ley, así el solicitar. No obstante, regirá el que disponga la ley en cualquier momento respecto al contrato de jubilación parcial y de relevo.

Durante la vigencia de este convenio y siempre que el trabajador/la cumpla los requisitos exigidos en la ley que permitan su jubilación parcial con reducción del 75% de su jornada o el porcentaje que indique la ley en cada momento, la empresa se compromete a hacer un contrato indefinido desde el primero momento al trabajador/a remudista. En estos supuestos se daría por cumplido, en el momento de firmar el contrato de relevo indefinido, el artículo 17 bis.

CAPÍTULO QUINTO.- FONDO ASISTENCIAL

Artículo 18.- Fondo asistencial

18.1.- Fines

Se constituye un fondo para fines asistenciales que tendrá por objeto:

la) Cubrir hasta el 100% del salario real garantizado por el convenio al personal en situación de IT, tanto derivada de enfermedad común como de accidente no laboral, así como a que tenga su origen en un accidente laboral o enfermedad profesional. Lo dicho complemento lo percibirá el trabajador/la en las siguientes condiciones:

I. Con carácter general, a partir del decimosexto día de baja por enfermedad común o accidente no laboral. Sin perjuicio del anterior, ambas partes se comprometen a que, a través de la Comisión del Fondo, si estudien los índices medios de absentismo de los tres últimos años para, después de la exclusión de determinadas enfermedades y accidentes de circulación, fijar un índice de referencia para sostener dicha prestación de enfermedad, índice que deberá fijar la Comisión Gestora en un plazo máximo de seis meses.

Ambas partes acuerdan que, de se incrementar dichos índices, no sería posible sostener el nivel asistencial previsto y, en cuyo caso, debería retornarse a la prestación a partir del trigésimo primero día de baja.

II. A partir del primero día, en caso de hospitalización o intervención quirúrgica y siempre que exista baja por IT.

III. En todo caso, el complemento se extinguirá al causar alta el trabajador/la, cumplir la edad legal de jubilación o pasar a la situación de invalidez provisional o a la incapacidad permanente en cualquier de sus grados

b) Lo dicho complemento le cubrirá, asimismo, hasta el 100% del importe de las pagas extraordinarias, en el supuesto de permanecer de baja por enfermedad o accidente durante todo o parte del semestre anterior al pago de tales gratificaciones. Lo dicho derecho nace desde el primero día de baja.

En todo caso, de causar baja en la empresa antes de la finalización del semestre, se le abonará a parte proporcional en el momento de la liquidación.

18.2.- Beneficiarios

Serán beneficiarios todos los trabajadores/las comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio y que se regulen por él.

El trabajador/a que, por cualquier causa, cesara en el plantel de la empresa no tendrá derecho a reclamar del Fondo las cantidades por él allegadas.

18.3.- Obtención de ayuda

El trabajador que cause baja por enfermedad o accidente, obtendrá de la Comisión Gestora la concesión de la ayuda que, de acuerdo con las presentes normas, le corresponda.

Cuando a juicio de la Comisión Gestora existan indicios razonables para presumir alguna irregularidad en la situación de baja, podrá requerir el trabajador/la para someterse a un reconocimiento de un médico que esta designe; los gastos originados por este reconocimiento serán a cargo del Fondo.

Para adoptar esta medida será inexcusable la opinión unánime o, por lo menos, mayoritaria de la Comisión Gestora.

18.4.- Dotación del fondo

El fondo se nutrirá de la aportación del 1% de la base de cotización de la Seguridad Social por parte del trabajador/la, mismo se se encontrar en situación de I. T., que será deducido mensualmente de su nómina y de un porcentaje de igual cuantía a cargo de la empresa, con la excepción de los trabajadores/las con contrato de formación cuya aporta será a cargo de la empresa mientras no se produzca un cambio sustancial en materia de cotización.

18.5.- De la Comisión Gestora

La comisión gestora se reunirá antes del día 20 de cada mes, para hacer efectivas las ayudas que correspondan como muy tarde el día 20

La Comisión Gestora estará formada por cuatro miembros: dos en representación de los trabajadores/las y otros dos en representación de la empresa.

La representación de los trabajadores/las será nombrada entre los miembros del Comité de Empresa. Será presidente/a quien designe a la Comisión por unanimidad o, en su caso, por mayoría; y secretario/a un vocal de la Comisión, que será nombrado de forma trimestral, toda vez que la designación recaerá, alternativamente, una vez entre los representantes de los trabajadores/las y la siguiente entre los de la empresa.

La validez de los acuerdos de la Comisión Gestora requerirá la mayoría absoluta de sus componentes.

Será misión de la Comisión Gestora el control y exacto cumplimiento de esta normativa.

Mensualmente, la Comisión Gestora pondrá en conocimiento de los trabajadores/las, a través de los tableros de anuncios, los acuerdos tomados y el estado de las cuentas.

18.6.- Situación del fondo

El fondo estará situado en una cuenta bancaria la disposición de la Comisión Gestora, y será imprescindible la firma mancomunada de dos de sus miembros, uno de los designados por los trabajadores/las y otro de los nombrados por la empresa, para la retirada de los fondos.

Los ingresos en la cuenta se harán mensualmente, una vez abonadas las cantidades acordadas por la Comisión Gestora. La retirada de fondos se hará igualmente de forma mensual, una vez acordadas por la Comisión Gestora las ayudas que correspondan.

18.7.- Importe máximo del fondo

El importe máximo del fondo, computado mensualmente, una vez liquidadas todas las ayudas previstas en los fines de este Fondo Asistencial, no podrá exceder de DOCE MIL EUROS.

En caso de que durante tres meses consecutivos se supere lo dicho límite, la Comisión Gestora deberá promover una reducción de las aportaciones de los próximos meses hasta situarse en el límite.

El 30 de junio y el 30 de noviembre, se hará una revisión de las disponibilidades del Fondo y, si no permitieran cubrir las ayudas previstas en el apartado 16.1 de este capítulo, la Comisión Gestora establecerá una aportación extraordinaria, que satisfarán entre la empresa y los trabajadores/las, a partes iguales, en las pagas extraordinarias de julio y Nadal, respectivamente.

Del mismo modo, en el supuesto de producirse alguna situación excepcional derivada de hechos imprevisibles y realmente graves (por ejemplo: un accidente colectivo) que hiciera insuficiente el saldo del fondo disponible, para abonar las cantidades pactadas, la Comisión Gestora solicitará de la Comisión de Vigilancia de este convenio la gestión ante la empresa y ante los trabajadores/las para establecer una cuota extraordinaria, suficiente para hacerles frente a dichas ayudas.

18.8.- Cancelación del fondo

La Comisión Gestora podrá proponer la cancelación del fondo, y, si así lo aprueban la empresa y la asamblea de trabajadores/las, disponer de la distribución del activo en ayudas de tipo social. Esta medida, en cualquier caso, deberá coincidir con el final de la vigencia del convenio colectivo. La cancelación del fondo será obligatoria en el supuesto de que se produjera el cierre del centro de trabajo.

18.9.- Accidentes de trabajo

La cobertura que se establece en este artículo para el personal en situación de I. T., cuando derive de accidente de trabajo, se aplicará desde el primero día de la baja y será a cargo exclusivo de la empresa.

CAPÍTULO SEXTO.- OTRAS ATENCIones SOCIALES

Artículo 19.- Seguro colectivo

Para cubrir, en la medida del posible, las consecuencias derivadas del fallecimiento o incapacidad total o absoluta del trabajador/la, a consecuencia de accidente laboral o no laboral las 24 horas y los 365 días del año, o la enfermedad profesional, se establece un SEGURO COLECTIVO con cargo a la empresa.

Para el año 2025 las coberturas y sumas aseguradas serán:

Por fallecimiento: 49.216,17€

Incapacidad: 65.621,78€

Estas coberturas se harán efectivas en la fecha de la firma del preacuerdo del convenio.

Para los años 2026 y 2027, el porcentaje para incrementar será el mismo que se aplique a la tabla salarial y tendrán efectividad a partir del día siguiente en que la Comisión negociadora apruebe las tablas para cada uno de esos años

Artículo 20.- Bolsa de vacaciones

Se establece una ayuda de almorzar/bolsa de vacaciones con una cuantía que figura en las distintas tablas salariales anexas y que se hará efectiva a los trabajadores/las al inicio de su período de vacaciones. El personal de nuevo ingreso percibirá a parte proporcional al tiempo trabajado. Esta cantidad no será absorbible durante la vigencia de este convenio.

Los importes durante la vigencia del convenio serán:

2025: 1.400€

2026: 1.600€

Para el año 2027, el porcentaje para incrementar será el mismo que se aplique a la tabla salarial

Artículo 21.- Ropa de trabajo y aseo

El trabajador/la tendrá derecho la dos fundas o trajes de trabajo la elección del trabajador/la y dos camisas por cada año de servicio prestado, y a una tercera en caso de necesidad, así como a la entrega de dos toallas por año. Al personal de nuevo ingreso se le entregará la dotación de dos fundas o trajes en el momento de su contratación, siempre que esta sea igual o superior a un mes, y siempre en el bien entendido de que su duración será de seis meses.

Si el trabajador/la causara baja en la empresa antes de finalizar los seis meses de duración de las piezas, y vuelve a ser contratado nuevamente, tendrá que seguir utilizando las piezas que le entregaron en su día, y hasta que estas cumplan el tiempo reglamentario.

No obstante, en los trabajos excepcionalmente sucios, como son el brascaxe y hornos de cocción, el número de piezas a entregar será de 3, en vez de 2, sin perjuicio de que asimismo si les atienda en cualquier urgencia.

La empresa se compromete a mantener en todo momento un stock suficiente para facilitar las entregas necesarias, así como a mejorar el tamaño y la calidad de las toallas y demás piezas de trabajo, si fuera necesario.

Le corresponderá al Comité de Seguridad y Salud cuidar el cumplimiento del precedente compromiso.

No obstante, en los trabajos excepcionalmente sucios, como son la brascaxe y hornos de cocción, el número de piezas que se entreguen será de tres, en vez de dos, sin perjuicio de que, asimismo, sea atendida cualquier emergencia.

Las piezas se entregarán el 1 de octubre (equipamiento de invierno) y el 2 de mayo (equipamiento de verano) de cada año.

Cada mes de octubre y solo a los trabajadores/las expuestos en su puesto a inclemencias meteorológicas, se dotarán de un chaquetón de abrigo o chaleco, la elección del trabajador/la, que tendrá una duración de dos años

Todo el anteriormente señalado sobre dotación de prendas será de aplicación siempre y cuando los servicios que se realicen no requieran la dotación de EPI específicos del puesto de trabajo.

A partir de la firma del presente convenio, la empresa asume lo lavado de las siguientes piezas de trabajo, con la periodicidad establecida a continuación:

- Pantalón y camisa: 1 a la semana.
- Chaqueta: 1 cada 2 semanas

- Ropa abrigo: 1 al mes durante los meses de invierno

Solo en casos excepcionales, se podrán lavar las piezas de trabajo con una periodicidad inferior a la pactada.

Uso de la ropa:

Los usuario/a están obligados a presentarse con ella en sus puestos de trabajo. Deberán poner la debida diligencia en su conservación y limpieza. Por ser propiedad de la empresa, solo podrá usarse durante las horas de servicio.

Si durante la vida asignada a las piezas los usuarios cesaran en el servicio a la empresa, regirá lo dispuesto en el párrafo segundo de este artículo. Terminado el período de vida, o cuando sean dadas de baja, pasarán a ser propiedad de sus usuarios.

En el caso de relevo de EPI, los equipamientos sustituidos serán devueltos obligatoriamente a la empresa.

Artículo 22.- Reconocimiento médico

La empresa garantizará los elementos necesarios para una vigilancia específica, en relación con los riesgos de los puestos de trabajo, ajustándose a los protocolos específicos establecidos por el ministerio correspondiente.

Salvo que el trabajador optara por utilizar su vehículo propio para desplazarse al centro sanitario donde será efectuado el reconocimiento médico, la empresa vendrá obligada a facilitar el medio de transporte con conductor.

Especial atención corresponderá a los puestos con riesgos para el embarazo y la lactancia.

Todo trabajador/la tendrá el derecho y la obligación de pasar, como mínimo, un reconocimiento al año. Los reconocimientos se realizarán, excepto imprevistos, entre 1 de marzo y el 30 de junio de cada año.

CAPÍTULO SÉPTIMO.- ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN

Artículo 23.- Comité de Empresa

El Comité de Empresa es el órgano máximo de representación colegiada del personal en el centro de trabajo.

Los componentes del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de DIECISIETE HORAS MENSUALES para las anualidades 2025 y 2026 y DIECIOCHO horas para 2027, retribuidas como horas realmente trabajadas, para el ejercicio de sus funciones.

Dichas horas podrán ser computadas cuatrimestralmente en forma global y distribuidas entre sus miembros según su propio criterio.

Quedan excluidas del conjunto de estas horas las que correspondan a reuniones convocadas por la Dirección de la empresa y las dedicadas a la negociación colectiva.

El Comité de Empresa dispondrá de un local para el desarrollo de sus funciones. También se dispondrá de un tablero de anuncios. Los miembros del Comité de Empresa o delegados/las de personal no podrán ser despedidos ni sancionados dentro del período del ejercicio de sus funciones ni en los dos años siguientes a su mandato, siempre que el despido o la sanción se basen en la acción del trabajador/la en el ejercicio de sus funciones.

Si la representación de los trabajadores/las lo solicita, la empresa adquiere el compromiso de tener reuniones con carácter trimestral donde informará a dicha representación de lo establecido en los artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. Secciones sindicales

La empresa reconoce las secciones sindicales en su seno y otorga a sus miembros las mismas garantías que a los miembros del Comité de Empresa.

Las distintas secciones sindicales podrán:

- Hacer propaganda sindical o laboral a través del tablero de anuncios asignado al Comité de Empresa.
- Cobrar las cuotas sindicales dentro del horario de trabajo sin interrumpir el proceso productivo.
- En caso de solicitarlo, cobrar las cuotas sindicales a través de la nómina, con la autorización expresa de lo interesado.
- Convocar asambleas fuera del horario de trabajo.
- Dichas horas podrán computarse cuatrimestralmente en forma global y distribuidas entre sus miembros según su propio criterio.

Las secciones sindicales presentes en el asinamiento de este convenio disfrutarán de un crédito mensual de CUARENTA HORAS cada una para el ejercicio de sus actividades. Estas secciones sindicales son CCOO, CIG y UGT

Artículo 25.- comité de Seguridad y Salud

Se estará a todo lo dispuesto en la vigente Ley de prevención. Sus miembros podrán ser elegidos por la asamblea entre sus trabajadores/las. Sus funciones irán encaminadas a controlar y velar por el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad y salud. Si el riesgo de accidente fuere inminente, el Comité de Seguridad y Salud podrá acordar la paralización de las actividades hasta que se solucione el motivo de peligro.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá una vez al mes, dentro de las horas de trabajo, sin perjuicio de aquellos casos especiales que, por su gravedad, requieran una reunión extraordinaria.

Cada miembro del Comité de Seguridad y Salud dispondrá de un crédito de 5 horas mensuales para las anualidades 2025 y 2026 y 6 horas mensuales para 2027 retribuidas como horas realmente trabajadas para el ejercicio de sus funciones, dentro de las que no se computarán las horas utilizadas para la reunión mensuales ni para posibles investigaciones de accidentes o incidentes.

Dichas horas podrán computarse bimensualmente en forma global y distribuidas entre sus miembros según su propio criterio.

Reglamento de funcionamiento interno del Comité de Seguridad y Salud

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se crea el Comité de Seguridad y Salud Laboral del centro de trabajo de la empresa CYRGASA, como órgano paritario y colegiado de participación, coordinación y consulta en materia de prevención, en el que se atenderá a las especialidades de cada puesto de trabajo, en orden a promover los programas adecuados para reducir los riesgos laborales y mejorar los ambientes de trabajo, perfeccionando los niveles de protección.

Este Reglamento tiene como finalidad regular de forma sistemática, ordenada y precisa el funcionamiento de lo citado Comité, garantizando la participación colegiada en el diseño de la política de prevención de riesgos laborales y en el control de la ejecución de las medidas destinadas a promover la mejora de las condiciones de trabajo, dando así cumplimiento a lo dispuesto en el apartado 3 de lo citado artículo 38, que establece que el Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En su virtud, y por acuerdo unánime de los integrantes del comité de seguridad y salud de CYRGASA en sesión celebrada el día 16 de Septiembre de 2015, se aprueba el presente reglamento, de acuerdo con el siguiente articulado:

Disposiciones Generales

1º. Denominación.- El Comité de Seguridad y Salud Laboral de CYRGASA es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2º. Actuaciones.- Las actuaciones que lleve a cabo el Comité de Seguridad y Salud deberán realizarse de forma conjunta, previo acuerdo por escrito y, en cualquier caso, con representación de ambos partes.

3º. Composición.- El comité de Seguridad y Salud de CYRGASA está formado por los delegados y delegadas de prevención de una parte, y por los representantes de la empresa, en número igual al de delegados y delegadas de prevención, por otra.

4º. Presidente y Secretario.- El cargo de Presidente y Secretario recaerán indistintamente sobre un miembro de la parte empresarial o de los delegados y delegadas, la propuesta de cada una de las partes, y según acuerdo que se adopte en CSS. Dichos cargos tendrán una duración anual y se harán por turnos rotativos.

5º. Duración.- La duración del mandato de los miembros del Comité de Seguridad y Salud será de cuatro años.

Cuando alguno de los delegados y delegadas de prevención cese en el ejercicio de su actividad, por causas justificadas, antes de finalizar el período correspondiente, a parte afectada procederá a designar un nuevo representante.

6º. Competencias.- El CSS conocerá de las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales, sus competencias y facultades serán las tipificadas en el artículo 39 de la LPRL.

Corresponden las siguientes funciones:

la) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos laborales. A tal efecto, en su seno se debatirán antes de su puesta en práctica y en el referente a la suya incidencia en la prevención de riesgos los proyectos en materia de planificación, organización del

trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la ley de Prevención, y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

c) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

d) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

y) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

f) Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

g) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de las normativas sobre prevención de riesgos laborales.

7. Colaboración con la Inspección de Trabajo.- En las visitas a los centros de trabajo para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia, entre otros, el Comité de Seguridad y Salud, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones.

8.º Garantías.- A los delegados y delegadas de prevención, como representantes de los trabajadores y trabajadoras, les será de aplicación lo previsto en el artículo 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, relativo a materia de garantías y al tiempo utilizado para lo desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los asistentes a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud deberán guardar sigilo sobre las informaciones a las que tuvieran acceso por razón de su cargo.

9. Reuniones comunes y extraordinarias.- El Comité de Seguridad y Salud se reunirá de forma común mensualmente y de forma extraordinaria cuando lo solicite una de las partes.

El presidente convocará, además, reunión extraordinaria cuando se de alguna de las siguientes situaciones:

la) Accidente de trabajo grave

b) Incidentes con riesgo de poder ocasionar un daño grave a los trabajadores.

c) La solicitud de por lo menos, una tercera parte de sus miembros, mediante escrito motivado.

10. Adopción de acuerdos.- Los acuerdos del Comité serán adoptados por mayoría simple. En caso de empate se abrirá un turno de intervenciones y se realizará una nueva votación. El CSS acordará el procedimiento para resolver los casos de empate.

No podrá ser objeto de acuerdo ningún asunto que no figure en el orden del día, salvo que estén presentes la totalidad de sus miembros y sea declarada la urgencia del asunto por unanimidad.

11.- Participación en reuniones.- En las reuniones del CSS podrán participar con voz pero sin voto:

la) Delegados sindicales

b) Los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición del CSS.

c) En iguales condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación información respecto de concretas cuestiones que se debatan en la reunión.

d) Técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así el acorde lo propio CSS

12. Actas y orden del día.-

la) Al finalizar cada reunión se levantará un Acta en la que deberá quedar reflejado:

- Lugar y día de la reunión
- Asistentes
- Temas expuestos
- Temas pendientes

- Acuerdos adoptados
- Fecha de la próxima reunión del Comité
- Firma y nombre de los asistentes

b) El Secretario se encargará de redactar y pasar a ordenador el acta de las reuniones y entregará una copia a cada miembro del Comité en la siguiente reunión, previa firma de la misma

c) Como mínimo una semana antes de la siguiente reunión, Presidente y Secretario, elaborarán el orden del día incluyendo:

- Temas pendientes de reuniones pasadas
- Nuevos temas que aparezcan en el transcurso del mes desde la última reunión

Una vez confeccionado el orden del día, lo darán a conocer al resto de los miembros del Comité, como mínimo con una semana de antelación a la celebración de la reunión convocada.

13º. Modificación del Reglamento.- Este Reglamento podrá ser modificado la petición de un tercio de los componentes del Comité de Seguridad y Salud. El acuerdo de modificación deberá ser aprobado por dos tercios, por lo menos, de sus componentes

Artículo 26.- Derecho de reunión y asamblea

Las asambleas de trabajadores/las que se realicen en el centro de trabajo se regirán de conformidad con la normativa vigente, muy especialmente, en cuanto a la facultad de convocatoria, presidencia, personas ajena a la empresa que deban asistir, orden del día de los asuntos que se han tratar, comunicación a la dirección de la empresa, forma de realización, lugar de reunión, votaciones y demás derechos y obligaciones.

Cuando se trate de asambleas informativas sobre negociación colectiva, deberán cumplirse, además de los requisitos expuestos, los siguientes:

- a) que se comunique al jefe de obra con una antelación mínima de 48 horas;
- b) que su realización tenga lugar fuera de las horas de trabajo. En este caso, la empresa abonará, con carácter de comunes, hasta un máximo de TRES HORAS ANUALES.

CAPÍTULO OCTAVO.- RETRIBUCIONES

Artículo 27.- Conceptos retributivos

La retribución estará integrada por los conceptos retributivos que se indican a continuación y cuya cuantía figura recogida en el anexo salarial:

- salario base
- plus de jefatura de equipo
- plus de régimen de turnos
- plus de nocturnidad
- plus de domingos
- gratificaciones extraordinarias
- horas extraordinarias
- complemento salarial festivo
- bolsa de vacaciones
- dietas
- antigüedad
- plus turno
- plus sábado
- cambio turno puerto
- plus 24 y 31 diciembre
- media dieta
- horas festivas

Artículo 28.- Regulación de los distintos conceptos**28.1.- Salario base**

Según las tablas salariales anexas.

28.2.- Nocturnidad

Tendrán la consideración de trabajos nocturnos los efectuados entre las 22 horas y las 6 horas, respondiendo su regulación a los siguientes criterios:

- a) Trabajando en lo dicho período menos de CUATRO HORAS, se cobrará la bonificación de las cuatro horas trabajadas en el período nocturno.
- b) Si exceden de CUATRO HORAS las realizadas en lo dicho período, se percibirá la bonificación correspondiente a todas las horas de la jornada, estén o no comprendidas en lo dicho período nocturno.
- c) Se pacta un incremento de 2 € para cada anualidad durante los 3 años de vigencia del presente convenio. El importe de 2025 figura en las tablas salariales anexas

28.3.- Régimen de turnos

Por el hecho de desempeñar el trabajo en régimen de turnos, se percibirá un plus cuyos valores figuran en las tablas salariales anexas.

Ningún trabajador/la podrá oponerse a ocupar, en calidad de «correquendas», el turno de trabajo que le ordene la empresa para sustituir la ausencia del titular, después del aviso según la práctica de costumbre.

Si por este motivo llegara un trabajador/la a realizar dicha función de «correquendas» 100 días o más, cobrará el plus de turnos durante todo el año.

En todo caso, entre el final de la jornada común y el inicio del trabajo en «correquendas» mediará un tiempo no inferior a doce horas.

El incremento para este concepto será de:

Año 2025: 20€ mensuales

Año 2026: 20€ mensuales

Año 2027: 25€ mensuales

28.4.- Jefatura de equipo

El personal que desempeñe la función de jefe de equipo percibirá un plus, cuyos valores figuran en las tablas salariales anexas.

28.5.- Plus de domingos

El personal de turnos que, a consecuencia de su propio régimen de trabajo, esté obligado a trabajar en domingos percibirá por cada domingo trabajado un plus cuyos valores figuran en las tablas salariales anexas.

El incremento para este concepto será de:

Año 2025: 1 €

Año 2026: 1€

Año 2027: 2€

28.6.- Complemento salarial festivo

Su valor figura en la tabla salarial anexa y lo percibirán los trabajadores/las de turnos que trabajen en días festivos.

28.7.- Plus sábados

El personal de turnos que, a consecuencia de su propio régimen de trabajo, esté obligado a trabajar en sábados, percibirá, por cada sábado trabajado, un plus cuyo valor figura en las tablas salariales anexas.

El incremento para este concepto será de:

Año 2025: 1 €

Año 2026: 1€

Año 2027: 2€

28.8.- Horas extraordinarias

El valor de cada hora extraordinaria trabajada, según su distinta clasificación, es el que figura en las tablas salariales anexas.

28.9.- Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias son dos: gratificación de 25 DE JULIO y gratificación de NAVIDAD/NAVIDAD

Cada una de estas pagas tendrá el valor que figura en las tablas salariales anexas, y se abonarán, como máximo, el día anterior a 16 de julio y 20 de diciembre, respectivamente.

Estas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo trabajado, rateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se genera.

28.10.- Gamas de producción

28.10.1.- Prima de carga y descarga

Se establece una prima en función del tonelaje de carga y descarga de buques, de la siguiente cuantía:

	De 1-1-25 la 31-12-25
Por cada 1.000 Tm de carga de aluminio y ánodos	16,96.-€
Por cada 1.000 Tm de descarga de bauxita	1,56.-€
Por cada 1.000 Tm de descarga de coque	30,18.-€

Estas cantidades serán abonadas a los trabajadores/las actualmente asignados al plantel de los servicios del puerto y que ascienden a treinta y un, en la forma que la seguir se expresa:

- Se parte de una previsión anual de carga y descarga para el año 2025 de 110.000 Tm de carga de aluminio y ánodos, 1.200.000 Tm de descarga de bauxita, 75.000 Tm de descarga de coque.
- Estas previsiones distribuidas entre el número de los trabajadores/las del plantel anteriormente indicados da una prima cuya cuantía se refleja en las tablas salariales anexas, supuesta una plena presencia, que percibirán todos los meses de trabajo, excepto lo de vacaciones.
- Las faltas de asistencia en los días de carga y descarga, sea cual sea el motivo de la ausencia, llevarán consigo la deducción de la parte proporcional correspondiente, que se estima en un onceavo de la prima mensual por cada día de trabajo de carga y descarga.
- La prima mensual por carga y descarga que se fija en las tablas salariales se entiende como una garantía provisional de la que realmente corresponde por el tonelaje efectivo que se realice durante el año, aunque se hará un seguimiento semestral de resultados.
- En el supuesto de que el tonelaje efectivamente cargado o descargada fuera superior a la prevista, la diferencia resultante por aplicación de la tarifa pactada se les abonará a los trabajadores/eres.

Por el contrario, si el tonelaje efectivamente cargado o descargada fuera inferior a la prevista, la empresa tomará a su cargo —esto sin descuento ningún a cargo de los trabajadores/las— la diferencia hasta un 20%, y únicamente deducirá a los trabajadores/las en las primas del semestre siguiente el que exceda de lo dicho 20%, sin perjuicio de la liquidación final que al final del año corresponda.

28.10.2.- Brascaxe

Los trabajadores/las que presten sus servicios en brascaxe percibirán las siguientes primas dentro de su gama de producción.

- Por hacer una junta pequeña: percibirán la retribución correspondiente a una jornada común, sea cual sea el tiempo empleado. El equipo que realice esta actividad estará formado por cinco personas que también atenderán a forja.
- Por hacer una junta grande: el equipo para una junta grande lo formarán cinco personas, que atenderán también a forja. El tiempo para realizar una junta grande se fija en 16 horas o el equivalente la 2 jornadas comunes. Se estima que en cada jornada debe hacerse media junta.

De emplear menos tiempo, se les abonará la retribución correspondiente a una jornada común, sea cual sea el tiempo empleado, más una prima por junta; la cuantía figura en las tablas salariales anexas. Si por circunstancias no imputables al trabajador/a no se finaliza la tarea diaria en el tiempo señalado, los

trabajadores/las se comprometen a permanecer en ese trabajo hasta su final, dados los perjuicios que acarrearía dejar inacabado el trabajo señalado para cada jornada.

Los trabajadores/las afectos a esta instalación, supuesta una plena presencia y una producción media de DIEZ CUBAS POR MES, percibirán una prima mínima cuya cuantía figura en las tablas salariales anexas.

28.10.3.- Carretilleiros

Los carretilleiros, independientemente de las primas que les corresponden por participar en la carga y descarga en el puerto, percibirán un complemento condicionado a tener la máquina en perfecto estado de conservación en todo momento y cuya cuantía figura en las tablas salariales anexas.

28.10.4.- Guindastrista

Participarán en la proporción que les corresponda en la prima de carga y descarga en el puerto.

28.10.5.- Hornos de cocción de ánodos

Los trabajadores/las que presten sus servicios en hornos de cocción de ánodos, supuesta una plena presencia y un rendimiento correcto, percibirán una prima cuya cuantía se establece en las tablas salariales anexas.

28.11.- Antigüedad

Los trabajadores/las comprendidos en este convenio percibirán aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de trienios en la cuantía del 4% del salario base de referencia correspondiente a la categoría en la que estén clasificados, cuyos valores figuran en las tablas salariales anexas, y que percibirán en los doce meses del año y las dos pagas extra/extras.

28.12.- Ayudas de costes

Todos los trabajadores/las que por necesidades y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de la del centro de trabajo, disfrutarán sobre su salario de la compensación que se refleja en las tablas salariales anexas. Mientras dure el desplazamiento, esta compensación se percibirá por día natural.

Los días de salida generarán idéntica dieta y, en los de llegada, quedarán reducidas a la mitad, cuando lo interesado/la duerma en su domicilio, a menos que tuviera que realizar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador/la solo tenga que realizar fuera del lugar habitual el almuerzo, percibirá media dieta.

Los viajes de ida y vuelve serán siempre por cuenta de la empresa, que estará obligada a facilitar billete de primera clase a todos los trabajadores/las, con independencia de su categoría profesional, con la excepción de los viajes en transporte aéreo, marítimo o trenes especiales, que serán de segunda clase o turista.

Si, por circunstancias especiales, los gastos originados por el desplazamiento superan el importe de las ayudas de costes, el exceso deberá abonarlo la empresa, después de conocerlo esta y de la posterior justificación.

No se adquiere derecho la ayuda de costes cuando los trabajos se realicen en locales pertenecientes a la misma industria en la que no se presten servicios habituales, si no están situados a una distancia que excede de tres kilómetros de la localidad donde está localizada la industria. Aún cuando supere dicha distancia, no se generarán ayudas de costes cuando la localidad donde se vaya a realizar eventualmente el trabajo resulte ser la residencia del trabajador/la, siempre que, independientemente de esta circunstancia, no se le ocasione perjuicio económico determinado.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean los habituales, la empresa debe abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

28.13.- Plus turno

Aquellos trabajadores/las que de manera puntual y esporádica deban desarrollar su trabajo en régimen de turnos, percibirán un plus turno cuyos valores figuran en las tablas salariales anexas.

El incremento será del 1 € cada uno de los 3 años de vigencia del convenio,

28.14.- Plus cambio turno puerto

Para compensar los posibles excesos de jornada de los trabajadores afectados por la exigencia del cambio de turno en el puesto de trabajo del puerto, la empresa abonará a cada trabajador, por cada día en que se produzca este hecho una prima cuyo valor figura en las tablas salariales anexas

28.15.- Mensualización de la nómina

Las retribuciones que, para cada categoría, figuran en las tablas salariales anexas al convenio colectivo — salario anual —, corresponden a la jornada pactada en el artículo 7, en cómputo anual, supuesta una plena presencia.

No obstante, por acuerdo de las partes y a pesar de la irregularidad en la distribución de la jornada, con el objeto de mantener una cierta uniformidad en las percepciones mensuales de los trabajadores/las, dichas retribuciones serán abonadas en doce mensualidades, cuyo imponerse «mensual» y «diario», supuesta una plena presencia, aparece reflejado en la segunda y tercera columnas de las citadas tablas salariales.

28.16- Pluses que desaparecieron

Conforme a lo pactado en anteriores negociaciones, quedó eliminada la llamada «ayuda de economato», cuyo imponerse quedó integrado en las pagas extra/extras de julio y Nadal, entendiéndose, no obstante, que dicha integración no desvirtúa la naturaleza y finalidad de la ayuda recogida en los convenio anteriores.

Desaparecieron, igualmente, del artículo 25 de convenios anteriores, los conceptos de «plus de asistencia» y «plus de desplazamiento», y se integraron en el plus convenio. Tal y como se expresa en el párrafo que antecede, esa integración no desvirtúa la naturaleza y finalidad que los mencionados conceptos tenían en convenios anteriores.

Del mismo modo, desaparecieron desde 1 de enero de 2009 el «plus convenio» y el «plus tóxico, penoso y peligroso», que quedaron integrados en el salario base. Esta integración no desvirtúa la naturaleza y finalidad que los mencionados conceptos tenían en convenios anteriores.

28.17.- Estructura salarial

A partir de 1 de enero de 2009, se acuerda modificar la estructura salarial y se adaptará a las cantidades que se establezcan para cada uno de los conceptos.

No obstante, queda pactado en este convenio que los trasvases y pluses que desaparezcan conservarán la finalidad y naturaleza que tenían en este y anteriores convenios.

28.18.- Cláusula de garantía

Se establece de igual forma, a partir de enero de 2009, un salario base de referencia por categoría, cuyos valores aparecen en las tablas salariales anexas, y cuya finalidad será garantizar cualquier desplazamiento futuro fuera de lo pactado en convenio, y que tenga relación con el salario base que figura en la tabla salarial.

Artículo 29.- Movilidad funcional y trabajos de categoría superior

En caso de necesidad, bien por falta de trabajo en la propia instalación bien por cualquier otra emergencia, los trabajadores/las estarán obligados a prestar servicios en cualquier otra instalación o trabajo que les sean encomendados por sus mandos, sin otras limitaciones que las señaladas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio del respeto de sus derechos profesionales y económicos que se prevén en lo citado texto legal.

Si el ejercicio de tales trabajos supusiere la realización de funciones de categoría superior, pero no procediera legal o convencionalmente el ascenso a dicha categoría, el trabajador/la tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Cuando la realización de tales funciones superiores fuera por un período superior a cuatro meses consecutivos en un año, se le otorgará dicha categoría superior.

29.1.- Ascensos

El ascenso de los trabajadores/las a puestos que impliquen mando o confianza, será de libre designación de la empresa.

Para el resto de las categorías profesionales, tanto cuando sea necesario cubrir los porcentajes previstos en la normativa de aplicación, como para cubrir las vacantes que se produzcan, de cada tres, una se proveerá por antigüedad, salvo que se acredite la carencia de aptitud en el trabajador/la, y las otras dos por concurso, una vez superadas las pruebas de aptitud.

Corresponderá a la empresa, previo informe preceptivo de la representación de los trabajadores, determinar el contenido de las pruebas que procedan, en su caso, tanto para acreditar la aptitud del trabajador para su ascenso por antigüedad, como las que deberán superar los trabajadores para acceder al concurso que posibilite el ascenso por esta modalidad.

En caso de que se produjera desacuerdo, por estimar la representación de los trabajadores que el sistema carece de la objetividad requerida, en reunión conjunta, ambos partes tratarán de alcanzar una solución. De persistir el desacuerdo, podrá acudirse a la Comisión de Interpretación y Vigilancia que se contempla en la

Disposición Final 1^a del presente Convenio, y en último término, a la regulación que se contiene en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo.

Por lo que respecta al concurso, una vez que el trabajador supere las pruebas teórico-prácticas que se establezcan, la selección se llevará a cabo de conformidad con las puntuaciones que resulten de valorar las siguientes materias:

- a) Titulación adecuada: de 0 la 2 puntos
- b) Conocimiento del puesto de trabajo: de 0 la 2 puntos
- c) Historial (cursos de formación relacionados con el puesto): de 0 la 2 puntos
- d) Desempeño de trabajos de superior categoría: de 0 la 2 punto
- y) Permanencia en el puesto correspondiente a la categoría profesional superior: de 0 la 2 puntos.

El Tribunal del Concurso estará integrado por cuatro miembros, dos en representación de la empresa y otros dos de los trabajadores, que serán designados por el Comité de Empresa.

En la aplicación de este artículo, se respetará igual derecho de todos los trabajadores/las a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, raza, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 30.- Días de pago y anticipos

La liquidación de cada mensualidad se hará efectiva el día 14 o lo anterior hábil, si aquél coincidiera con domingo o festivo.

La empresa hará efectivos los salarios correspondientes mediante transferencia bancaria domiciliada. Esta se compromete a que el listado de transferencias esté en poder del banco con el que ella trabaja, por lo menos, un día antes de la fecha de pago.

No obstante, el personal tendrá derecho a percibir, si lo solicita, un ANTICIPO mensual que no podrá exceder del 90% de los salarios generados. El pago se hará efectivo el día 28 de cada mes, o lo anterior hábil, si aquél coincidiera con domingo o festivo, efectuándose el abono como en la actualidad.

Artículo 31.- Préstame los

Se crea un fondo de préstamos sin interés de DIECISEIS MIL euros, la disposición de los trabajadores y trabajadoras.

31.1 Regulación

- a) Su cuantía por trabajador/la será, como máximo, el equivalente la dos meses de su salario base del convenio.
- b) La devolución se efectuará en doce fracciones iguales, coincidentes con las mensualidades de los doce meses naturales siguientes a la suya percepción.
- c) El vencimiento de la deuda, en caso de tener de la relación laboral, se producirá de forma automática y en la totalidad de la cuantía el pendiente en el mismo momento de producirse aquella.
- d) Los préstamos previstos en este apartado tendrán un límite máximo de dinero en circulación para el conjunto de los trabajadores/las afectados en el convenio de 16.000 euros.
- e) Mensualmente, la comisión paritaria facilitará al conjunto de los trabajadores/las información relativa al estado de amortizaciones y nuevas peticiones.

31.2. Objeto y es ámbito de aplicación

El objeto y ámbito de aplicación de este reglamento consiste en regular los préstamos establecidos en el artículo n.^º 31 del convenio colectivo y que esta empresa otorga a su personal conforme la siguiente normativa.

31.3 Solicitud, forma y motivos

La solicitud de petición deberá dirigirse a la comisión paritaria (empresa/comité de empresa). Esta comisión la formarán las mismas personas que las del fondo asistencial, haciendo constar en dicha solicitud lo siguiente:

- a) Identidad del solicitante.
- b) Circunstancias de los familiares que permanentemente convivan con él.
- c) Circunstancias personales referidas a la petición.

- d) Otros datos que el peticionario considere de interés, para identificar y justificar el objeto que va a adquirir o gasto que realizará, facturas, presupuestos, etc., que fundamenten la petición del préstamo.

31.4 Requisitos y preferencias para su concesión

Los trabajadores/las, ante una necesidad debidamente justificada, podrán solicitar un préstamo cuya cuantía no podrá exceder de dos mensualidades de su salario base de convenio

Los requisitos y preferencias serán los siguientes:

- a) A quien nunca se le otorgó otro préstamo.
- b) Existencia de alguna enfermedad, bien del trabajador, bien de algún miembro de la familia que habitualmente conviva con él y origine gasto extraordinario.
- c) Reparaciones necesarias para la normal conservación y utilización de la vivienda.
- d) Reformas importantes en la vivienda, por aumento de familiares a cargo del empleado. Adquisición de menaje para aquella.
- e) Ayuda económica necesaria para efectuar la titulación oficial de la vivienda habitual mediante escritura pública.
- f) Personal soltero que vaya a contraer matrimonio en un plazo máximo no superior a tres meses, contados a partir de la fecha de petición.
- g) Por bautizo, comunión o matrimonio de un hijo/a.
- h) Trabajadores/las con aumento de familiares a su cargo.
- i) Trabajadores/las con menor poder adquisitivo.
- j) Trabajadores/las que realicen el segundo o sucesivos equipamientos de su vivienda y que no tenga pendiente de reintegro ningún préstamo con la empresa.
- k) Ser desalojados de la vivienda habitual que ocupa por alguna causa ajena a la propia voluntad y tener que acomodar el menaje.
- l) Otras circunstancias imprevistas que, a criterio de la comisión paritaria, motiven dificultades económicas importantes al trabajador/a.

31.5 Fondo, cuantía del crédito y amortizaciones

De conformidad con el artículo 31 del convenio colectivo, se establece un fondo de 16.000 euros. Igualmente, el importe máximo del préstamo que se conceda será el equivalente a las dos mensualidades de su salario base del convenio que figura en la tabla salarial de lo citado convenio.

El plazo máximo de amortización será de doce pagos consecutivos, dentro de un año, contado a partir del mes siguiente al de la fecha de su concesión, sin que se acumule interés ninguno. No se podrá solicitar de nuevo hasta no haber liquidado totalmente lo anterior.

31.6 Obligaciones del trabajador

El trabajador/la deberá entregar a la comisión paritaria una copia del documento que justifique el gasto que realice.

El trabajador/la deberá destinar el préstamo, única y exclusivamente, para el uso a lo que si le autorizó.

La comisión paritaria obligará a amortizar anticipadamente el préstamo en los siguientes casos:

- la) Por falsedad de alguno de los datos solicitados.
- b) De existir manifiesto incumplimiento de las normas establecidas en el reglamento.
- c) Por extinción de la relación laboral con la empresa.

Artículo 32.- Incremento salarial

Sobre todos los conceptos que integran las tablas salariales, salvo para aquellos para los que se establezca una subida distinta se aplicarán los siguientes incrementos:

- 2025: 3% sobre las tablas finales de 2024
- 2026: 3%, sobre las tablas finales de 2025
- 2027: 3%, sobre las tablas finales de 2026

Revisión salarial: Salvo para aquellos conceptos que tengan un incremento distinto a lo indicado en este artículo , para cada año de vigencia del presente convenio se establece una cláusula de revisión salarial para

el caso de que el (IPC) interanual real estatal, de diciembre de cada año, registre un incremento superior al 3%. De producirse tal circunstancia, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre la cifra indicada (3%), con efectos retroactivos desde 1 de enero del mismo año, sirviendo las nuevas tablas resultantes como base de cálculo para el incremento salarial del ejercicio siguiente. Los retrasos derivados de la revisión se abonarán se abonará junto con la nómina del mes siguiente a la aprobación de las tablas.

Artículo 33.- Premios la jubilación

Se reconoce un permiso retribuido, en función de los años de antigüedad en la empresa a la fecha de jubilación:

- Entre 20 y 25 años de antigüedad: 6 días laborales de permiso retribuido.
- Entre 25 y 30 años de antigüedad: 11 días laborales de permiso retribuido.
- 30 o más años de antigüedad: 16 días laborales de permiso retribuido.

Artículo 34.- Nacimiento o adopción de hijo

Todo trabajador tendrá derecho a percibir, indistintamente de su categoría, una paga única de 50€ por nacimiento o adopción de hijo producido durante la vigencia del convenio

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera: Comisión de Interpretación y Vigilancia

1. Se crea una comisión paritaria compuesta por 3 miembros designados por cada una de las partes, empresarial y social, con las funciones que se especifican en los apartados siguientes:

Representación de la empresa:

- D. José Luis Añedo Vázquez
D. Diego Hernández Arribas
D.ª Natalia Redondo Canal

Representación de los trabajadores/las:

- D. Diego Fernández Martínez
D. Vicente Pigueiras Devesa
D. Rubén Torvisco Sarmiento

Se reunirá la petición de cualquier de las partes, y previa convocatoria del Presidente de la misma en un plazo máximo de una semana desde su convocatoria; con excepción de que alguno de los miembros titulares de la comisión de se encuentre de viaje por razones de trabajo, en cuyo caso se celebrará la reunión de inmediato a su regreso. Podrán asistir los asesores que estimen oportunos cada una de las partes.

El cargo de Presidente será rotatorio por períodos de seis meses en cada una de las partes.

2. Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten este convenio tendrán la misma eficacia que la norma que fuera interpretada.

3. La comisión paritaria se reunirá siempre que lo estime necesario una de las partes, y la convocatoria será firmada por la totalidad de los miembros de la parte solicitante.

Se designa como sede de la comisión paritaria la del centro de trabajo (Carretera de Acceso Alcoa s/n. San Ciprián, Cervo)

4. Funciones de la comisión paritaria:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio, y para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como para conocer y, en su caso, resolver, sobre las materias que se le encomiendan en este convenio y sobre las que, en acuerdos posteriores se le podan atribuir.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- c) Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, podan corresponder a los organismos competentes.
- d) La instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y la solicitud de ellas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo o individual puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

- e) Cuantas otras funciones tiendan la mayor eficacia práctica del presente convenio o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte de él.
5. Se establece que cuestiones propias de la competencia de la comisión paritaria y que se promuevan ante ella adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:
- b. Exposición sucinta y concreta del asunto.
 - c. Razones y fundamentos que entienda que asistan al proponente.
 - d. Propuesta y petición concreta que se le formule a la comisión.

Al escrito propuesta se le juntará cuantos documentos se consideren necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

6. La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuánta información o documentación se estime pertinente para una o más completa información del asunto; para este efecto, en los asuntos de carácter común se le concederá al proponente un plazo que no podrá exceder de cuatro días hábiles.

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria revestirán el carácter de comunes o extraordinarios; por regla general tendrán la condición de extraordinarios todos aquellos asuntos que hayan establecido un plazo determinado en la ley para su ejercicio administrativo y/o jurisdiccional.

En los comunes, la comisión paritaria deberá resolver en el plazo de 10 días; en los extraordinarios, resolverá en el plazo máximo de tres días hábiles.

7. La comisión, una vez recibido el escrito propuesta, dispondrá de un plazo no superior la 10 días para resolverla cuestión formulada o, si eso no fuera posible, emitirlo oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin producirse resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

8. Los acuerdos adoptados por la comisión paritaria serán vinculantes y de obligado cumplimiento para ambas partes, sin que esto pueda coartar el derecho de cualquier trabajador que considere lesionados sus derechos a que pueda reclamar por la vía que considere oportuna.

Disposición final segunda: normativa complementaria

Para el no previsto en este convenio, regirá lo dispuesto en la derogada Ordenanza de Trabajo para la actividad de limpieza de edificios y locales, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

Disposición final tercera: trabajadores/las que prestan sus servicios en el puerto

Una vez establecido el nuevo régimen de trabajo en el puerto, así como el personal adscrito a él, este desarrollará toda clase de labores inherentes a dicha instalación.

Disposición final cuarta: acuerdo de formación continua

Durante la vigencia de este convenio, las representaciones que lo firman establecerán un calendario de reuniones con el fin de regular un sistema de formación profesional continua o el sistema que la sustituya, que afectará a todos los trabajadores/las encuadrados en su ámbito de aplicación y que permita mejorar sus conocimientos profesionales y la capacidad productiva de sus métodos de trabajo.

Disposición final quinta: Resolución extrajudicial de conflictos

Las partes firmantes del Convenio Colectivo acuerdan adherirse al ACUERDO INTERPROFESIONAL GALLEGO SOBRE PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO (AGA) y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, comprometiéndose a someter las controversias, tanto colectivas como plurales, que se produzcan entre las partes afectadas por el presente Convenio a los procedimientos de mediación y arbitraje ante el Servicio de Solución Extrajudicial de Conflictos, regulado en dicho acuerdo y su reglamento de funcionamiento, en los términos establecidos en el mismo.

Disposición final sexta: Clasificación profesional.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, quedarán adscritos a un determinado grupo profesional.

Puesto que la implantación de este sistema de clasificación profesional supone una alteración sustancial del anterior método basado en categorías profesionales, se acuerda constituir una Comisión Técnica Paritaria formada por 3 representantes de los trabajadores y 3 representantes de la empresa, que se reunirá con una periodicidad semanal durante la vigencia del Convenio hasta la completa adecuación e implantación del nuevo sistema de clasificación profesional, y la completa elaboración de la descripción de los puestos de trabajo

En todo caso, los acuerdos de la comisión técnica paritaria tendrán que contar con el visto bueno de la comisión paritaria de interpretación y vigilancia

Disposición final séptima: Parejas de hecho

Las referencias hechas en este convenio al cónyuge o esposa, se entenderán hechas al compañero/a que, en situación estable y acreditada en el registro correspondiente, conviva con el trabajador/a.

Disposición final octava: Revisión incapacidad permanente.

Los trabajadores que causen baja en la empresa a consecuencia del reconocimiento de una incapacidad permanente, y esta había quedado sin efecto por mejoría mediante resolución administrativa o sentencia judicial firme, siempre que habían sido declarados aptos por los servicios médicos oficiales , la empresa procedería a la suya contratación de existir vacante en su puesto de trabajo o en otro cualquier para la cual había estado capacitado, asignándole en este último caso la categoría profesional correspondiente a las nuevas funciones, y reconociéndole la prioridad para ocupar la primera vacante que se había propuesto de la categoría y especialidad que tenía antes del suyo cese. De producirse una vacante en una categoría superior a la inicialmente asignada al trabajador, pero inferior a la que ostentaba en el momento en el que se le reconoció la incapacidad ,este tendrá prioridad para ocuparla, repitiéndose el proceso hasta alcanzar su categoría en el momento de la incapacidad.

Si dicta alta fuera con restricciones, la empresa se compromete , siempre que fuera posible, la adaptar las condiciones de trabajado las nuevas condiciones físicas e intelectuales del trabajador.

Disposición final novena.- Otros derechos adquiridos

Mientras que el cliente preste el servicio de comedor para su personal, será con cargo a la empresa el 51% del importe de los tickets de comida en el comedor de Alcoa

Derecho a la tarjeta de descuento del supermercado Familia en San Cibrao, mientras el cliente entregue a su personal dichas tarjetas de descuento.

Derecho a transporte a cargo de la empresa para desplazamiento al domicilio en caso de tener que alargar la jornada laboral y no disponer de vehículo propio para realizar el dicho desplazamiento.

Derecho a cobrar 6€ por notificación de riesgo aceptadas por el departamento de PRL.

Derecho a gafas graduadas (epis) en caso de sean por prescripción de un oftalmólogo

Derecho a cobrar 100€ para lo mejor “para y busca ayuda” mensual, siempre que sean aceptadas por el departamento de PRL

Abono de la comida en los establecimientos autorizados por la empresa, en caso de tener que variar el horario de comida por circunstancias propias de la realización del trabajo, en los tener establecidos en el artículo 13.3

ACTA COMPLEMENTARIO AL CONVENIO COLECTIVO PARA 2025 LA 2027 DE LA EMPRESA CONSTRUCCIONES Y REPARACIONES GALAICO ASTURIANAS, S. a. (CYRGASA) PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE SAN CIBRAO

ARTICULO 1 -. Jornadas irregulares

Ante la complejidad de los trabajos a realizar, sí para dar la respuesta necesaria fuera preciso establecer jornadas irregulares, se establecen las siguientes reglas:

Jornada continuada

En aquellos casos claros en que se constate que un trabajador/la va a tener exceso de horas normales a fin de año, como por ejemplo pasar esporádicamente de jornada normal a turnos se le apuntará 7,5+0,5 con el fin de no esperar a la regularización de fin de año.

Aquel trabajador que por causas extraordinarias se incorpore a la jornada normal y deba continuar hasta la 01 horas, tendrá ganada la jornada siguiente.

Paradas de unidad y otros trabajos en Planta

En estas paradas u otros trabajos en los que un operario pasa a desempeñar turno, mientras duren las tareas indicadas, reconocen ambas partes que, trabajando el turno durante seis días consecutivos, corresponden tres días de descanso. Igual criterio se seguirá colando se encadenen los 5 días de la jornada semanal con algún turno.

De estos tres días, dos de ellos se disfrutarán finalizado el ciclo de seis días. El tercero se considerará de libre disposición, pudiendo aprovecharse en la fecha que el trabajador/la elija, siempre que lo comunique a su mando con, por lo menos, 48 horas de antelación al día que desee disfrutarlo.

Se concederá siempre que no implique problemas para el correcto funcionamiento del servicio.

En estas labores de paradas de unidad y otros trabajos en planta, los trabajadores/las no podrán trabajar más de siete días consecutivos y en todos los casos mediarán 12 horas de descanso entre jornadas

Si al finalizar los trabajos no se cumplió el ciclo de seis días, los descansos serán proporcionales a los días trabajados en turnos. Sí por el contrario se trabajan 7 días consecutivos, se sumarán a los 3 días de descanso, a parte proporcional del 7º día.

Valoración de jornada para un operario/a que se incorporó a la jornada normal, se le manda interrumpir esta y venir en otro horario

En este caso, con independencia de las horas que trabaje, se le abonará la jornada normal completa.

De si le ordenar que interrumpa la jornada después de las 11 de la mañana, se retribuirán al precio de extraordinarias todas las horas que hiciera después de las 11 h y hasta que si le mandó interrumpir la jornada.

Igualmente, se retribuirán al precio de horas extra las que efectúe en la nueva jornada del día en que se le mandó interrumpir su jornada normal.

Llamadas de urgencia para personal que no está de retén:

El personal que sea llamado para una urgencia fuera de la jornada común, percibirá la cantidad de 40€ para el año 2025 tanto en día laboral como en fin de semana y/o festivo, además de 0,26€ por km ida/vuelta desde su domicilio siempre que el trabajador use su vehículo propio. Su asistencia será voluntaria.

Siempre que esas horas de trabajo coincidan con el horario de almorzar o cena, la empresa abonará dicho almorzar o cena.

Para los años 2026 y 2027 el precio de la llamada de emergencia tendrá el incremento salarial pactado

Cambio a turnos/inicio de la jornada.

Sí por necesidades del servicio, fuera preciso llevar a cabo modificaciones de jornada tales como cambios a turnos de trabajo y/o del inicio de jornada, la Empresa avisará, en la medida del posible a los trabajadores afectados con la antelación mínima de cinco días establecida en lo artículo 34 Y.T. Sí no se cumpliera este plazo se compensará al trabajador/a según la siguiente tabla, siendo voluntaria su asistencia.

Los importes para 2025 atardecer:

CONCEPTO	IMPORTE 2025	
	0,00	0,00
5 al más días	Laboral	
	Fin de semana y festivos	
4 días	Laboral	27,83
	Fin de semana y festivos	41,75
3 días	Laboral	30,61
	Fin de semana y festivos	44,52
2 días	Laboral	34,79
	Fin de semana y festivos	48,71
1 día	Laboral	41,75
	Fin de semana y festivos	55,65
menos de 1 día	Laboral	55,65
	Fin de semana y festivos	69,59

El cómputo de días será hasta las 24 h del día siguiente.

Para los años 2026 y 2027, se aplicará el incremento salarial pactado.

ACTA COMPLEMENTARIO SEGÚN RETEN

ASISTENTES:

Representante de la Empresa

Dª Natalia Redondo Canal

D. José Luis Añeo Vázquez

Representante de los trabajadores

D. Diego Fernández Martínez

D. Rubén Torvisco Sarmiento

D. Miguel Cayón Rivas

D. Elvis Fraga Casabella

En San Ciprián (LUGO), siendo las 15 horas del día 7 de noviembre de 2018, se reúnen los al margen relacionados.

Ante los problemas surgidos con el funcionamiento del servicio de retén en el departamento de andamios, y después de las reuniones mantenida a lo largo de las semanas anteriores, ambas partes acuerdan:

1. En caso de que surjan trabajos de montaje/desmonte de andamios a realizar fuera de la jornada laboral común, se llamará al equipo de retén que esté nombrado esa semana, para realizarlos.

2. Si se vise que, por el alcance de los mismos, fuera necesario personal de apoyo, se llamará al 2º retén, entendiéndose por tal, al equipo nominado en calendario como retiene en la semana inmediatamente posterior. En este caso la asistencia será voluntaria.

3. Si tras la llamada al segundo retén no se cubrieran las necesidades de personal, la empresa procederá a llamar libremente a las personas que considere oportuno.

4. Todo el personal a lo que si le llame y acuda a realizar los mencionados trabajos, cobrará además de la llamada, la disponibilidad de ese día.

Y en prueba de conformidad, firman los presentes en el lugar y data arriba indicados.

CONCEPTOS	OFICIAL 1 ^a			OFICIAL 2 ^a			OFICIAL 3 ^a			ESPECIALISTA			PEON		
	ANUAL	MENSUAL	DIARIO												
SALARIO BASE	25.039,36	2.086,61	69,55	23.721,25	1.976,77	65,89	22.847,68	1.903,97	63,47	21.971,43	1.830,95	61,03	19.429,23	1.619,10	53,97
ANTIGÜEDAD	543,88	38,85	1,30	528,66	37,76	1,26	506,43	36,17	1,21	506,43	36,17	1,21	437,22	31,23	1,04
EXTRA JULIO	Mensualidad S. base+ Antigüed														
EXTRA NAVIDAD	Mensualidad S. base+ Antigüed														
BOLSA VACACIONES	1.400,00			1.400,00			1.400,00			1.400,00			1.400,00		
PLUS JEF.EQUIPO	2.264,32	188,69	6,29	2.203,25	183,60	6,12	2.104,02	175,34	5,84	2.104,02	175,34	5,84	1.819,85	151,65	5,06
TURNICIDAD	3.485,44	290,45	9,68	3.404,99	283,75	9,46	3.286,52	273,88	9,13	3.286,52	273,88	9,13	2.931,10	244,26	8,14
PLUS TURNO	3.150,33	286,39	13,64	3.074,45	279,50	13,31	2.962,69	269,34	12,83	2.962,69	269,34	12,83	2.627,44	238,86	11,37
NOCTURNIDAD			18,27			18,08			17,77			17,77			16,87
PRIMA CARRETELLERO	1.086,04	90,50	3,02	1.086,04	90,50	3,02	1.086,04	90,50	3,02	1.086,04	90,50	3,02	1.086,04	90,50	3,02
JUNTA GRANDE (UD)			16,44			16,44			16,44			16,44			16,44
CAMB. TURNO. PUERTO			2,14			2,14			2,14			2,14			2,14
PLUS DOMINGOS			31,45			31,45			31,45			31,45			31,45
PLUS C.S. FESTIVO			168,24			157,26			147,13			135,83			117,17
PLUS SABADOS			31,45			31,45			31,45			31,45			31,45
PLUS 24 Y 31 DICIEMBRE			173,32			173,32			173,32			173,32			173,32
MEDIA DIETA			29,97			29,97			29,97			29,97			29,97
DIETA COMPLETA			56,10			56,10			56,10			56,10			56,10
	36.969,37	2.981,49	630,86	35.418,64	2.851,88	615,27	34.193,38	2.749,20	601,27	33.317,13	2.676,18	587,53	29.730,88	2.375,60	557,51
SALARIO BASE REFERENCIA	13.597,03			13.216,54			12.660,78			12.660,78			10.930,70		
HORA EXTRA			18,22			17,31			16,70			16,09			14,33
HORA FESTIVA			21,32			20,25			19,54			18,83			16,77

Él salario anual eres lea retribución total pactada, supuesta una plena presencia.

Él salario mensual eres él promedio obtenido de dividir entre 12 meses él salario anual.

El salario diario eres él resultado de dividir por 30 él salario mensual por lo que se refiere la los conceptos Salario Base, Antigüedad, Turnicidad, Plus J.Equipo y Prima carretillero y por 21 él resto de los conceptos retributivos de carácter mensual.

R. 0035

AYUNTAMIENTOS

RIBADEO

Anuncio

Por el presente se somete la información pública el acuerdo del Pleno de fecha 23/12/2025 del Ayuntamiento de Ribadeo por lo que se aprueba el convenio interadministrativo de colaboración entre el Ayuntamiento de Ribadeo y el Servicio Gallego de Salud (SERGAS) destinado a la construcción de un centro de salud.

Dicho convenio incluye la cesión gratuita del Ayuntamiento de Ribadeo al SERGAS de las parcelas de referencia catastral 7427003PJ5272N0001IO y 7427011PJ5272N0001UO que tras proceso expropiatorio fueron incorporadas al inventario Municipal de Bienes e inscritas en el Registro de la Propiedad como bienes de carácter patrimonial, y que serán destinadas a un uso dotacional sanitario.

De conformidad con el art. 110 del Real Decreto 1372/1986 por lo que se aprueba el Reglamento de Bienes de las Entidades Locales, se somete el acuerdo arriba referenciado la exposición pública por un plazo de 15 días a fin de que aquellas personas si que consideren interesadas en el expediente puedan comparecer y formular cuantos alegatos, sugerencias o reclamaciones tengan por conveniente.

El expediente puede consultarse en el Ayuntamiento de Ribadeo sito en Plaza de España nº 1, 27700 Ribadeo (Lugo).

Ribadeo, 7 de enero de 2026.- El alcalde, Daniel Vega Pérez.

R. 0036