



XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN. DEPARTAMENTO TERRITORIAL DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN - SERVIZO DE EMPREGO, RELACIÓNS LABORAIS, TRABALLO AUTÓNOMO E ECONOMÍA SOCIAL

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27000222011981

Visto o texto do Convenio Colectivo da empresa COLABORACIONES TÉCNICAS ELÉCTRICAS, S.A. (COTELSA) para o seu centro de traballo de San Cibrao-Lugo, asinado o día 17 de novembro de 2025, pola representación da empresa e polos representantes dos traballadores, como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

PRIMEIRO: Ordenar a inscrición do citado convenio colectivo no rexistro de convenios deste departamento territorial, así como o seu depósito.

SEGUNDO: Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 7 de xaneiro de 2026.- A directora territorial, Carmen José López Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA COLABORACIONES TÉCNICAS ELECTRICAS, S. A. (COTELSA) PARA O SEU CENTRO DE TRABALLO DE SAN CIBRAO (LUGO)

CAPÍTULO PRIMEIRO.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artigo 1.- Ámbito territorial

Este convenio colectivo regula as condicións de traballo entre a empresa COTELSA e o seu persoal do centro de San Cibrao (Lugo).

Artigo 2.- Ámbito persoal

Este convenio afecta a todos os traballadores e traballadoras da empresa que prestan os seus servizos na actualidade no centro de traballo de San Cibrao (Lugo), así como aos que ingresen nel durante a súa vixencia, sexa por traslado doutros centros ou por contratación directa, con excepción do persoal considerado como «fóra de convenio»

Artigo 3.- Ámbito temporal

O presente Convenio subscríbese por TRES ANOS, con vixencia desde o día un de Xaneiro de 2025 ata o trinta e un de Decembro de 2027, salvo naqueles artigos nos que expresamente sinalase a súa entrada en vigor.

Ao termino da vixencia temporal do presente Convenio e en tanto non se substitúa por un novo, quedará vixente en todo o seu contido

Ambas partes comprométense a iniciar a negociación dun novo Convenio Colectivo non máis tarde do 1 de Febreiro do ano 2028.

O prazo máximo para negociar o Convenio Colectivo de empresa, unha vez constituída a comisión negociadora do mesmo, será o tempo necesario para chegar a un acordo.

Sen prexuízo da comunicación que ao efecto e por escrito deba cursar calquera das partes, o Convenio entenderase denunciado automaticamente no prazo de dous meses antes da finalización da súa vixencia.

CAPÍTULO SEGUNDO.- CLÁUSULAS XENÉRICAS

Artigo 4.- Vinculación á totalidade

As condicións pactadas neste convenio forman un todo orgánico e indivisible e, para os efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas en conxunto, en cómputo global.

Artigo 5.- Condicións máis beneficiosas

Respectaranse as condicións máis beneficiosas que, a título persoal, puidese ter calquera traballador/a afectado por este convenio.

Artigo 6.- Cláusula de compensación e absorción

As remuneracións que se establecen neste convenio substitúen e compensan en conxunto todas as retribucións e emolumentos de carácter salarial que viñese percibindo o persoal con anterioridade á entrada en vigor deste, xa fose por virtude do disposto na derogada Ordenanza de Traballo Siderometalúrxica, disposicións laborais concordantes, convenios colectivos anteriores, regulamentos de réxime interior, pacto individual ou concesión graciable da empresa, sen que en ningún caso o traballador poida sufrir diminución global na retribución que viñese gozando.

CAPÍTULO TERCEIRO.- XORNADAS E DESCANSOS

Artigo 7.- Xornada de traballo

Para todos os anos de vixencia deste convenio, a duración máxima da xornada ordinaria efectiva de traballo será de 1.680 horas.

Non entanto, tendo en conta as razóns de orde funcional e organizativa que vinculan a empresa coa principal, considérase como xornada ordinaria a desta para os traballadores/as que presten os seus servizos neste centro, asumindo como propios os horarios e xornada da empresa principal, cuxos excesos consideraranse como xornada extraordinaria, podendo compensarse con descansos ou mediante a retribución extraordinaria correspondente.

No suposto de que algún traballador ou traballadora non puidese, por razóns de mobilidade funcional ou por outras causas non imputables a el/ela, chegar a realizar a xornada anual ordinaria, non se lle poderá obrigar a completar a dita xornada nin deducirse da súa nómina o importe das horas non traballadas. Pola contra, se algún traballador ou traballadora fose desprazado ou trasladado por necesidades de servizo, e logo dos trámites legais, a outro centro de traballo respectarase a xornada de 1.680 horas pactada neste Convenio.

Este artigo terá vixencia en anos sucesivos.

Para os traballadores que presten os seus servizos no centro de traballo de San Cibrao, recoñécese:

- Traballadores con xornada normal: Durante a xornada continuada, e todos os venres laborais do ano, terán dereito a un descanso intermedio retribuído para o bocadillo de 25 minutos.
- Traballadores suxeitos a réxime de traballo a quendas: Gozarán dun descanso intermedio retribuído para o bocadillo de 30 minutos.

Artigo 8.- Traballo en días festivos

O persoal en quendas que, como consecuencia do seu réxime de traballo, deba traballar en días festivos, farao neses festivos dentro do cómputo da xornada anual ordinaria, percibindo, ademais do salario ordinario, un complemento salarial de contía igual á sinalada nas táboas salariais anexas.

No caso de que o festivo coincidise con sábado ou domingo, ademais do plus festivo, o traballador percibirá:

- No ano 2025: o 75% do importe do plus sábado ou plus domingo
- A partir do ano 2026: o 100% do importe do plus sábado ou plus domingo

Artigo 9.- Persoal de quendas

Tendo en conta as especiais circunstancias que concorren neste persoal, razóns de organización aconsellan como sistema menos perturbador no aspecto funcional, que continúen gardando o mesmo sistema de remudas e de descansos cíclicos que veñen observando.

9.1.- Persoal en quenda 24 e 31 de decembro

Ao persoal adscrito ao réxime de quendas 3T/4/5 e que traballe nesta situación os días 24 e 31 de decembro, e sempre que estes días sexan considerados non laborables, entregaráselle, con independencia do salario normal e polo fondo para fins asistenciais, a gratificación por día traballado recollida nas táboas salariais anexas

O incremento para este concepto será de:

- Ano 2025: 10€

- Ano 2026: 10€
- Ano 2027: Incremento salarial pactado para esa anualidade

9.2.- Dobrar quendas en réxime de 3 quendas, 4 quendas ou 5 quendas

Aquel traballador/a que traballe en xornada de quendas 3T/4/5, no suposto de que se vexa obrigado a dobrar xornada por ausencias imprevistas, cambios de remuda ou reforzos de quenda, xerará:

- as horas propias da súa xornada,
- oito horas extraordinarias por dobrar,
- descanso a xornada do día seguinte.

Por outra parte, a aquel traballador/a que estivese prestando os seus servizos en xornada normal e, unha vez cumprida esta, se vise obrigado a dobrar polas mesmas causas anteriores para substituír outro traballador que traballe en quendas 3T/4/5, aplicaráselle idéntico dereito xerado que o sinalado arriba.

No caso de que por causas excepcionais fose necesario que traballase na xornada do día seguinte, mediando descanso de 12 horas entre xornadas, todas as horas que realice serán aboadas como horas extra

9.3.- Xantares ou ceas

Aqueles traballadores/as aos que, por falta de remuda ou por calquera urxencia imprevista, ordéneseles dobrar a súa xornada solicitaráselles o xantar ou cea, se non poden abandonar o seu posto de traballo.

O traballador poderá abandonar o seu posto de traballo, para poder comer ou cear por un tempo máximo de 56 minutos, aínda que a ausencia tivese que levarse a cabo fóra das horas habituais previstas a tal fin.

Aboaráselles o seu importe a prezo “menú do día” de lles poder autorizar a saída para efectuala fóra do centro de traballo, pero non no seu domicilio, contra entrega da factura correspondente.

O persoal que, debido a circunstancias do traballo, prolongue a súa xornada para a realización de horas extraordinarias, terá dereito a comida paga pola empresa en concepto de menú do día, e terá dereito a cobrar o equivalente ao importe dunha hora extra que se recolla nas táboas salariais de cada ano de vixencia.

Artigo 10.- Reténs

Os traballadores/as que o desexen, dado que será voluntario, poderán apuntarse para efectuar reténs que se rexerán polo seguinte:

- Cando lles corresponda o dito retén, deberán estar sempre localizados, para o cal facilitarán un teléfono de contacto na oficina da empresa.
- Os traballos programados non se considerarán retén.
- O retén terá lugar sempre fóra da xornada normal de traballo.
- Os traballos que se executen corresponderanse cos do obxecto do retén.
- Unha vez recibido o aviso de comparecencia, o traballador/a presentarse como máximo na hora seguinte á da chamada.
- Aboaranse as horas que realmente se traballen con carácter de extraordinarias ou festivas en cada caso.
- O retén nomearase cando sexa necesario, avisando coa suficiente antelación
- Os equipos de retén formaranos persoal adscrito a cada departamento e os apuntados ao retén deberán acudir obrigatoriamente.
- Sempre que o retén sexa chamado a traballar e esas horas de traballo coincidan co horario de xantar ou cea, a empresa aboará dito xantar ou cea.
- As horas de compensación entre xornadas sempre se acumularán en descansos
- Os traballadores que sexan avisados entre as 1h e as 8h para a realización de calquera traballo, terán gañada a xornada do día segundo as seguintes regras:
 - Se se lles chama para vir ás 6 da mañá, traballarase de 6 á hora en que chegue o equipo de xornada normal e farase a substitución a pé de estada, tendo o resto da xornada ordinaria gañada.
 - Se se lles chama para traballar pola noite e continúaase traballando ata as 6, ten a xornada gañada.
 - Se se traballa no retén todos os días de semana e o cómputo de horas do fin de semana e de 14 horas nas anualidades 2025 e 2026 e 12 horas en 2027, descansarase o primeiro día laboral seguinte, salvo que por razóns organizativas non fose posible realizar o descanso ese día, nese caso descansarase dentro do prazo máximo dos 15 días seguintes.

- Retribución:

- Por estar dispoñible os días laborais en caso de necesidade:

2025: 40€

2026: Revisión no mesmo porcentaxe que as táboas salariais

2027: Revisión no mesmo porcentaxe que as táboas salariais

- Por estar dispoñibles os sábados, domingos e festivos.

2025: 45€

2026: 50€

2027: Revisión no mesmo porcentaxe que as táboas salariais

- Se son chamados.

2025: 40€

2026: Revisión no mesmo porcentaxe que as táboas salariais

2027: Revisión no mesmo porcentaxe que as táboas salariais

- Quilometraxe de ida/volta desde o seu domicilio sempre que o traballador use o seu propio vehículo: 0,26€ durante toda a vixencia do convenio.

Artigo 11.- Vacacións

Para o persoal que permanecese en alta na empresa durante todo o ano natural, as vacacións serán de VINTE E DOUS DÍAS LABORAIS.

Destes vinte e dous días laborais, os traballadores/as adscritos á xornada normal que así o desexen, poderán gozar dezanove días laborais consecutivos, podendo coller os tres restantes en calquera momento, sempre que se avise o mando cunha antelación mínima de 48 horas e que ese beneficio non afecte ao proceso produtivo de cada labor.

O persoal de novo ingreso ou incorporado de calquera situación que non xerara vacacións, terá dereito a gozar no dito ano un número de días proporcional ao tempo que se presupoña leve de servizo o 31 de decembro do mesmo ano. Se, efectuado o cómputo, dera un número fraccionario, redondearase, en todo caso, por exceso a favor do traballador ou traballadora.

Como norma xeral, as vacacións gozaranse na modalidade convida entre a empresa e o traballador/a. Non obstante, antes do día 31 de xaneiro de cada ano, a representación da empresa e a dos traballadores/as elaborarán, conxuntamente, un calendario de vacacións para o ano en curso, establecéndose un período para posibles reclamacións que finalizará o 28 de febreiro.

Os traballadores/as adscritos a réxime de quendas 3T/4/5 desfrutarán de trinta días naturais de vacacións o ano; dos cales 28 días axustaranse ó calendario establecido o efecto, podendo beneficiarse dos dous restantes en calquera momento, sempre que sexa avisado o mando cunha antelación mínima de corenta e oito horas e que o dito beneficio non afecte a máis de un traballador por quenda dentro de cada Servizo ou Sección.

Os traballadores que estean en réxime de quendas cobrarán durante as vacacións os pluses habituais que lles correspondesen de estar traballando, ademais da turnicidad (p. sábado, p. domingo, nocturnos e p. festivos)

Os traballadores que, como consecuencia de I. T., non puidesen gozar as súas vacacións dentro do ano natural, poderán facelo a partir da data en que se produza a súa alta médica.

Artigo 12.- Horas extraordinarias

Terán a consideración de horas extraordinarias as que excedan da xornada ordinaria de cada traballador/a, segundo o horario e réxime de xornada asignada ao seu posto de traballo.

A prestación do traballo en horas extraordinarias realizarase de acordo cos preceptos contidos no artigo 35 do Estatuto dos Traballadores.

A súa execución por parte do traballador/a, dentro dos límites previstos no apartado 2 do dito texto legal, será voluntaria, agás nos supostos que recolle o apartado 3 do mesmo artigo, isto é, cando se trate de prever ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes, sen que estas se computen dentro do límite máximo de horas autorizadas.

A efectos do cómputo de horas extraordinarias, a xornada de cada traballador rexistrarase día a día e totalizarase no período fixado para o abono das retribucións, entregando copia do resumo ao traballador no recibo correspondente.

Establécese, para aqueles traballadores/as que así o desexen, a opción entre descansos compensatorios ou a súa retribución en metálico para as horas extraordinarias e/ou festivas que se realicen.

No suposto de optar por descansos, estes veranse incrementados por cada hora extraordinaria realizada nun 50% (30 minutos), e nun 75% (45 minutos) por cada hora extraordinaria en días festivos.

Con efectos do 01 de xaneiro de 2027 no suposto de optar por descansos, estes veranse incrementados por cada hora extraordinaria realizada nun 75% (45 minutos), e nun 100% (60 minutos) por cada hora extraordinaria en días festivos

Os descansos quedarán regularizados cada dous meses e o aproveitamento resultante levarase a efecto como máximo na segunda quincena do terceiro mes.

Se o traballador ou traballadora optase por esta modalidade de descanso, deberá comunicalo na oficina de obra, ao seu administrativo, dentro dos tres primeiros días do mes seguinte á realización das mencionadas horas.

Por motivos debidamente xustificadas e para resolver asuntos de índole particular, o traballador ou traballadora poderá solicitar o descanso ou descansos compensatorios antes do prazo sinalado, comunicándollo ao seu mando respectivo, sempre e cando o seu aproveitamento non implique problemas funcionais no servizo que presta o traballador.

Mensualmente, a empresa informará a representación dos traballadores das horas extraordinarias realizadas por cada traballador/a e as súas causas. Esta información será facilitada, como máximo, os días quince de cada mes, e os representantes legais do persoal deberán xustificar a recepción.

Como consecuencia dos acordos adoptados en pasadas negociacións colectivas, acórdase que con efectos do 1 de Xaneiro de 2016, o valor da hora extra quedará equiparado ao valor da hora ordinaria para cada unha das categorías.

Ademais, a partir da firma deste convenio, o valor da hora festiva será o que resulte de incrementar un 17% o valor da hora extra que en cada momento se estableza para cada unha das categorías recollidas no Convenio.

Artigo 13.- Permisos retribuídos

Considéranse con dereito a retribución os permisos que na súa forma e extensión se citan seguidamente:

- a. Falecemento de pais, padraostos, avós, fillos —mesmo políticos—, cónxuxes, netos, irmás e irmáns políticos: tres días laborais, ampliables a cinco días en caso de necesidade de desprazamento a localidades distantes cen quilómetros ou máis do centro de traballo
- b. Nacemento ou adopción de fillo: tres días laborais, ampliables a cinco días no mesmo caso de desprazamento
- c. O tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.
- d. Matrimonio ou formalización de parella de feito legalmente constituída do traballador/a: quince días naturais e ininterrompidos.
- e. En caso de enfermidade grave ou intervención cirúrxica que dea lugar a hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario ou ingreso na unidade de observación do servizo de urxencias que precise posterior repouso domiciliario de pais, padraostos, pais políticos, avós, cónxuxes, fillos, irmáns ata políticos e netos: cinco días laborais. O goce destes días poderán realizarse de forma alterna segundo as necesidades do traballador, previa notificación á empresa, e sempre que se acredite o mantemento da situación que deu lugar ao goce do permiso.
- f. En caso de matrimonio de pais, fillos, irmáns —incluso políticos—: un día natural, ampliable a tres días no mesmo caso de desprazamento.
- g. Cambio de domicilio: un día natural.
- h. Por renovación do carné de conducir: un día laborable. Para os traballadores/as que teñan a categoría profesional de condutores/as na empresa: o tempo necesario.
- i. Citación xudicial: o tempo necesario.
- j. Outros deberes inescusables de carácter público: o tempo necesario.
- k. Eleccións a cargos públicos: o tempo necesario.
- l. Citacións da Administración: o tempo necesario.
- m. Asistencia a consulta médica de especialistas da Seguridade Social coincidindo o horario de consulta co de traballo, sempre que sexa por prescrición do médico de atención primaria coa excepción daquelas especialidades que non requiran o dito trámite: o tempo necesario.

- n. Asistencia a consulta do médico de atención primaria da Seguridade Social ou particulares: un máximo de ata tres xornadas completas e, como maximo, 24 horas/ano.
- o. Doazón de sangue: o tempo necesario (mínimo de catro horas e resto segundo prescrición facultativa)
- p. Falecemento de tíos carnais: un día laborable
- q. Falecemento doutros familiares a cargo do traballador/a e demostrada convivencia: un día laborable.
- r. Terá a consideración de permiso retribuído, cando o traballador deba acompañar, ao seu fillo menor de idade ao servizo de urxencias. Dispoñerase do tempo indispensable para iso, cun máximo de 16 horas anuais.
- s. Para a renovación do DNI ou pasaporte, 1 día laboral, sempre que o horario da cita coincida con horario de traballo
- t. Recoñécese o dereito para acumular o permiso de lactación en xornadas completas
- u. Inclúese dentro do permisos de forza maior do art 37.9 do ET a posibilidade de acompañar a pais, fillos e cónxuxe a consultas médicas programadas

Artigo 13 bis.- Leis 39/1999 e 3/2007

Será de aplicación a Lei 39/1999, do 5 de novembro, e demais disposicións vixentes, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras; mantéñense, non obstante, as condicións máis beneficiosas que puidesen resultar en canto a permisos retribuídos.

Esta comisión fai súa, moi particularmente, a modificación da dita lei no que á protección da maternidade se refire e todo o relativo aos permisos retribuídos recollidos no art 37 puntos 4, 4 bis, 5, 6 e 7 do Estatuto dos Traballadores.

De igual modo, será de aplicación a Lei 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, sobre todo no relativo a evitar calquera tipo de discriminación directa ou indirecta e a promover a igualdade de trato entre homes e mulleres.

Neste sentido, o uso do termo «traballador» faise de forma xenérica, facendo referencia con el indistintamente tanto a homes como a mulleres.

Artigo 14.- Licenzas non retribuídas

Os traballadores/as poderán gozar de ata catro días de licenza ao ano, sen dereito a retribución, ampliables a sete días en casos excepcionais debidamente xustificados, para resolver asuntos particulares, logo de pedir o oportuno permiso cunha antelación mínima de 48 horas ao inicio da quenda na que pretendan faltar. Estes permisos concederanse sempre que a súa aceptación non implique problemas funcionais para o servizo encomendado.

Artigo 14.a.- Permiso para exames e privación de liberdade

Rexerán as disposicións vixentes que regulan estas materias.

Artigo 14.b.- Excedencia voluntaria

Cumpridos os requisitos establecidos no artigo 46 do Real decreto lexislativo 1/1995 do 24 de marzo, Estatuto dos Traballadores, o traballador/a terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria.

O persoal que se acolla a unha excedencia voluntaria sen dereito a reserva de posto segundo a normativa legal de aplicación xeral terá dereito a reserva do mesmo posto de traballo durante o primeiro ano da excedencia, sempre que iso sexa posible por razóns produtivas. Se o reingreso ao traballo non puidese facerse no mesmo posto de traballo durante ese primeiro ano da excedencia, o reingreso producirase noutro distinto que sexa compatible en función da especialidade profesional e categoría do traballador en excedencia.

En caso de coidado dun familiar estarase ao disposto no artigo 46 do E.T.

CAPÍTULO CUARTO.- CONTRATACIÓN

Artigo 15.- Formalización dos contratos

Os contratos de traballo, sexa cal fora a súa modalidade, formalizaranse por escrito e, se así o determina a lei, rexistraranse a Oficina de Emprego. Así mesmo, darase conta ao Comité de Empresa e, seo traballador/a o solicita, ao sindicato por el/la elixido, sempre que este teña sección sindical recoñecida no propio centro de traballo.

15.1.- Contratos de formación e de prácticas

No caso de se concertasen estes contratos, rexerá o establecido na lei, agás no referente ao salario. Os traballadores/as contratados baixo estas modalidades percibirán as seguintes cantidades:

- Durante o primeiro ano, o 85% do salario correspondente da categoría na que se presupón que poida ser contratado unha vez finalizado o período de formación ou prácticas.
- Durante o segundo ano, o 90% do salario correspondente da categoría na que se presupón que poida ser contratado unha vez finalizado o período de formación ou prácticas.

Artigo 16.- Período de proba

O período de proba, que se concertará por escrito, será de sete días para os peóns e especialistas e de vinte días para os oficiais.

Artigo 17.- Eventualidade

Os traballadores/as contratados con carácter de eventuais ou por tempo determinado, ao termo da vixencia dos seus contratos de traballo, pasarán a situación de traballadores/as indefinidos, sempre e cando existan na empresa traballos da súa especialidade e categoría nos que poidan ser colocados.

Igual criterio seguirase o suposto de que, aínda non habendo postos vacantes da súa propia categoría, si houbese doutra categoría inferior e especialidade apropiada aos coñecementos do traballador/a, e sempre que este o solicite e acepte as condicións correspondentes ao novo posto de traballo.

A empresa comprométese a formalizar un novo contrato de fixo a dous traballadores/asno primeiro semestre de cada ano de vixencia. Para iso teranse en conta, entre outros criterios, a vinculación á empresa, a antigüidade ou outros que, a xuízo das partes, se plasmaron nos estatutos da bolsa de emprego creada no seu día. De todo o previsto neste artigo, facilitarase información previa á representación dos traballadores.

Para fixar quen serán os traballadores/as afectados, aproveitaranse as reunións que efectúen ambas as partes na última quincena do primeiro semestre do ano, nun lugar e hora por determinar

CONTRATOS INDEFINIDOS

O máximo de contratos de traballo temporais (eventuais ou por obra) para traballos habituais propios dos contratos de servizos ou mantementos permanentes non poderá superar o 25% do persoal destinado a eses traballos. Esta limitación non se aplica a traballos puntuais ou especiais diferentes dos contratos de servizos ou mantementos permanentes

Indemnización ao cesamento. Eventuais

De acordo coa Lei 12/2001, ao expira do tempo convido por realización da obra ou servizo obxecto do contrato, ao seu remate, agás nos casos do contrato de interinidade, do contrato de inserción e dos contratos formativos, o traballador/a terá dereito a recibir unha indemnización de contía equivalente á parte proporcional da cantidade que resultaría de aboar 12 días de salario por cada ano de servizo.

Artigo 17 bis.- Xubilacións

A empresa comprométese a cubrir as baixas que se produzan por invalidez permanente total e/ou absoluta, xubilación ou morte dos seus traballadores/as fixos, de entre o seu persoal eventual, pasando estes á condición de fixos.

Xubilacións anticipadas

A empresa, dentro dos límites das súas facultades de organización da atención ás necesidades do seu axeitado funcionamento, estudará as peticións que lle sexan formuladas, por medio do Comité de Empresa, en materia de xubilación anticipada ou parcial dos traballadores/as que a soliciten.

Para que a dita xubilación sexa efectiva, terán que estar de acordo empresa e traballador/a.

En virtude das negociacións mantidas para o asinamento do convenio, a empresa acepta concertarlles un contrato de xubilación parcial a aqueles traballadores/as que, cumprindo cos requisitos establecidos pola lei, así o soliciten. Non obstante, estarase ao que dispoña a lei en calquera momento respecto ao contrato de xubilación parcial e de remuda.

Durante a vixencia deste convenio, e sempre que o traballador/a cumpra os requisitos esixidos na lei que permitan a súa xubilación parcial con redución do 75% da súa xornada ou a porcentaxe que indique a lei en cada momento, a empresa comprométese a facer contrato indefinido dende o primeiro momento ao traballador/a remudista. Nestes supostos daríase por cumprido, no momento de formalizar o contrato de remuda indefinido, o artigo 17 bis.

CAPÍTULO QUINTO.- FONDO ASISTENCIAL

Artigo 18.- Fondo asistencial

18.1.- Fins

Constitúese un fondo para fins asistenciais que terá por obxecto:

a) Cubrir ata o 100% do salario real garantido polo convenio ao persoal en situación de IT, tanto derivada de enfermidade común como de accidente non laboral, así como a que teña a súa orixe nun accidente laboral ou enfermidade profesional. O dito complemento percibirao o traballador/a nas seguintes condicións:

I. Con carácter xeral, a partir do décimo sexto día de baixa por enfermidade común ou accidente non laboral. Sen prexuízo do anterior, ambas as partes comprométense a que, a través da Comisión do Fondo, se estuden os índices medios de absentismo dos tres últimos anos para, logo da exclusión de determinadas enfermidades e accidentes de circulación, fixar un índice de referencia para soste a dita prestación de enfermidade, índice que deberá fixar a Comisión Xestora nun prazo máximo de seis meses.

Ambas partes acordan que, de se incrementar os ditos índices, non sería posible soste o nivel asistencial previsto e, nese caso, debería retornarse á prestación a partir do trixésimo primeiro día de baixa.

II. A partir do primeiro día, en caso de hospitalización ou intervención cirúrxica e sempre que exista baixa por IT.

III. En todo caso, o complemento extinguirase ao causar alta o traballador/a, cumprir a idade legal de xubilación ou pasar á situación de invalidez provisional ou á incapacidade permanente en calquera dos seus graos

b) O dito complemento cubriralle, así mesmo, ata o 100% do importe das pagas extraordinarias, no suposto de permanecer de baixa por enfermidade ou accidente durante todo ou parte do semestre anterior ao pagamento de tales gratificacións. O dito dereito nace dende o primeiro día de baixa.

En todo caso, de causar baixa na empresa antes da finalización do semestre, aboaráselle a parte proporcional no momento da liquidación.

18.2.- Beneficiarios

Serán beneficiarios todos os traballadores e traballadoras comprendidos no ámbito de aplicación deste convenio e que se regulen por el.

O traballador/a que, por calquera causa, cesase no cadro de persoal da empresa non terá dereito a reclamar do fondo as cantidades achegadas por el.

18.3.- Solicitude de axuda

O traballador que cause baixa por enfermidade ou accidente, obterá da Comisión Xestora a concesión da axuda que, de acordo coas presentes normas, correspóndalle.

Cando, a xuízo da Comisión Xestora, existan indicios razoables para presumir algunha irregularidade na situación de baixa, poderá requirir o traballador/a para someterse a un recoñecemento por un médico que designe aquela, e os gastos orixinados por este recoñecemento serán a cargo do fondo.

Para adoptar esta medida será inescusable a opinión unánime ou, polo menos, maioritaria da Comisión Xestora.

18.4.- Dotación do fondo

O fondo nutrirase das achegas do 1% da base de cotización á Seguridade Social por parte do traballador/a, mesmo de atoparse en situación de IT, que será deducido mensualmente da súa nómina e dunha porcentaxe de igual contía a cargo da empresa, a excepción dos traballadores/as con contrato de formación, cuxa achega será a cargo da empresa, mentres non se produza un cambio substancial en materia de cotización.

18.5.- Da Comisión Xestora

A comisión xestora reunirse antes do día 20 de cada mes, para facer efectivas as axudas que correspondan como moi tarde o día 20

A Comisión Xestora estará formada por catro membros, dous en representación dos traballadores/as e outros dous en representación da empresa. A representación dos traballadores será nomeada de entre os membros do Comité de Empresa. Será presidente/a quen a comisión designe por unanimidade ou, se fose o caso, por maioría; e secretario/a, un vogal da comisión que será nomeado de forma trimestral, tendo en conta que a designación recaerá, alternativamente, unha vez entre os representantes dos traballadores e a seguinte entre os da empresa.

A validez dos acordos da Comisión Xestora requirirá a maioría absoluta dos seus compoñentes.

Será misión da Comisión Xestora o control e exacto cumprimento desta normativa.

Mensualmente, a Comisión Xestora porá en coñecemento dos traballadores/as, a través dos taboleiros de anuncios, os acordos tomados e o estado das contas.

18.6.- Situación do fondo

O fondo estará situado nunha conta bancaria a disposición da Comisión Xestora, e será imprescindible a sinatura mancomunada de dous dos seus membros, un dos designados polos traballadores/as e outro dos nomeados pola empresa, para a retirada dos fondos.

Os ingresos na conta faranse mensualmente, unha vez aboadas as cantidades acordadas pola Comisión Xestora. A retirada de fondos farase igualmente de forma mensual, unha vez acordadas pola Comisión Xestora as axudas que correspondan.

18.7.- Importe máximo do fondo

O importe máximo do fondo, computado mensualmente, unha vez liquidadas todas as axudas previstas nos fins deste fondo asistencial, non poderá exceder de doce mil euros.

No caso de que durante tres meses consecutivos se supere ese límite, a Comisión Xestora deberá promover unha redución das achegas dos seguintes meses ata situarse no límite.

O 30 de xuño e o 30 de novembro, farase unha revisión das dispoñibilidades do fondo, e, se estas non permitisen cubrir as axudas previstas no apartado 18.1 deste capítulo, a Comisión Xestora establecerá unha achega extraordinaria, que satisfarán a empresa e os traballadores/as a partes iguais, nas pagas extraordinarias de xullo e Nadal, respectivamente.

Do mesmo modo, no suposto de producirse algunha situación excepcional derivada de feitos imprevisibles e realmente graves (por exemplo, un accidente colectivo) que fixese insuficiente o saldo do fondo dispoñible para aboar as cantidades pactadas, a Comisión Xestora solicitará da Comisión de Vixilancia deste convenio a xestión ante a empresa e ante o persoal para establecer unha cota extraordinaria, suficiente para facer fronte a tales axudas.

18.8.- Cancelación do fondo

A Comisión Xestora poderá propoñer a cancelación do fondo, e, se así o aproban a empresa e a asemblea de traballadores/as, dispoñer da distribución do activo en axudas de tipo social. Esta medida, en calquera caso, deberá coincidir co remate da vixencia do convenio colectivo. A cancelación do fondo será obrigatoria no suposto de producirse o peche do centro de traballo.

18.9.- Accidentes de traballo

A cobertura que se establece neste artigo para o persoal en situación de IT, cando sexa derivada de accidente de traballo, aplicaráse desde o primeiro día de baixa e será a cargo exclusivo da empresa.

CAPÍTULO SEXTO.- OUTRAS ATENCIÓNS SOCIAIS**Artigo 19.- Seguro colectivo**

Para cubrir, na medida do posible, as consecuencias derivadas do falecemento ou incapacidade total e/ou absoluta do traballador/a como consecuencia de accidente laboral ou non laboral, as 24 horas e os 365 días do ano, ou a enfermidade profesional, establécese un seguro colectivo con cargo á empresa.

Para o ano 2025 as coberturas e sumas aseguradas serán:

Por falecemento: 49.216,17€

Incapacidade: 65.621,78€

Estas coberturas faranse efectivas na data da firma do preacordo do convenio.

Para os anos 2026 e 2027, a porcentaxe para incrementar será o mesmo que se aplique á táboa salarial e terán efectividade a partir do día seguinte en que a Comisión negociadora aprobe as táboas para cada un deses anos.

Artigo 20.- Bolsa de vacacións

Establécese unha bolsa de vacacións, cuxa contía figura nas distintas táboas salariais anexas e que se fará efectiva aos traballadores/as ao comezo do seu período de vacacións; o persoal de novo ingreso percibirá a parte proporcional ao tempo traballado. Esta cantidade non será absorbible durante a vixencia deste convenio.

Os importes durante a vixencia do convenio serán:

2025: 1.400€

2026: 1.600€

Para o ano 2027, a porcentaxe para incrementar será o mesmo que se aplique á táboa salarial

Artigo 21.- Roupa de traballo e aseo

O traballador/a terá dereito a dúas fundas ou traxes de traballo, a elección do traballador/a, e dúas camisas por cada ano de servizo prestado e a un terceiro en caso de necesidade, así como á entrega de dúas toallas por ano. Ao persoal de novo ingreso entregaráselle a dotación de dúas fundas ou traxes no momento da súa contratación, sempre que esta sexa igual ou superior a un mes, e sempre no ben entendido de que a súa duración será de seis meses.

Se o traballador/a causase baixa na empresa antes de rematar os seis meses de duración das prendas e volvease ser contratado, terá que seguir utilizando as pezas que lle foron entregadas no seu día e ata que estas cumpran o tempo regulamentario.

A empresa comprométese a manter en todo momento un stock suficiente para facilitar as entregas necesarias, así como a mellorar o tamaño e calidade das toallas e demais pezas de traballo, se fose necesario.

Corresponderalle ao Comité de Seguridade e Saúde coidar do cumprimento do precedente compromiso.

As prendas entregaranse o 1 de outubro (equipamento de inverno) e o 2 de maio (equipamento de verán) de cada ano.

Cada mes de outubro, e só aos traballadores/as expostos no seu posto de traballo a inclemencias meteorolóxicas, dotarase dun chaquetón de abrigo ou chaleco, a elección do traballador/a, que terá unha duración de dous anos.

Todo o anteriormente sinalado sobre dotación de pezas de roupa será aplicable sempre e cando os servizos que haxa que realizar non requiran a dotación de EPI específicos do posto de traballo.

A partir da firma do presente convenio, a empresa asume o lavado das seguintes pezas de traballo, coa periodicidade establecida a continuación:

- Pantalón e camisa: 1 á semana.
- Chaqueta: 1 cada 2 semanas
- Roupa abrigo: 1 ao mes durante os meses de inverno

Só en casos excepcionais, poderanse lavar as pezas de traballo cunha periodicidade inferior á pactada.

Uso da roupa:

Os usuarios/as están obrigados a presentarse con ela nos seus postos de traballo. Deberán poñer a debida dilixencia na súa conservación e limpeza.

Por ser propiedade da empresa, só poderá usarse durante as horas de servizo.

Se durante a vida asignada ás pezas cesasen os seus usuarios no servizo da empresa, reixerá o disposto no parágrafo segundo deste artigo. Terminado o período de vida, ou cando fosen dadas de baixa, pasarán a ser propiedade dos seus usuarios.

En caso de substitución de EPI, os equipamentos substituídos serán devoltos obrigatoriamente á empresa.

Artigo 22.- Recoñecemento médico

A empresa garantirá os elementos necesarios para unha vixilancia específica, en relación cos riscos dos postos de traballo, axustándose aos protocolos específicos establecidos polo ministerio correspondente.

Salvo que o traballador optase por utilizar o seu vehículo propio para desprazarse ao centro sanitario onde será efectuado o recoñecemento médico, a empresa virá obrigada a facilitar o medio de transporte con condutor

Especial atención corresponderá aos postos con riscos para o embarazo e a lactación.

Todo traballador/a terá o dereito e a obriga de pasar, como mínimo, un recoñecemento ao ano. Os recoñecementos realizaranse, salvo imprevistos, entre o 1 de marzo e o 30 de xuño de cada ano.

CAPÍTULO SÉTIMO.- ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN E PARTICIPACIÓN**Artigo 23.- Comité de Empresa/ Delegados de persoal**

O Comité de Empresa/ delegados de persoal é o órgano máximo de representación colexiada do persoal no centro de traballo.

Os compoñentes do Comité de Empresa/ delegados de persoal disporán dun crédito de DEZASETE HORAS MENSUAIS para as anualidades 2025 e 2026 e DEZAOITO horas para 2027, retribuídas como horas realmente traballadas, para o exercicio das súas funcións.

As ditas horas poderán computarse cuatrimestralmente en forma global e distribuídas entre os seus membros segundo o seu propio criterio.

Quedan excluídas do conxunto destas horas as que correspondan a reunións convocadas pola Dirección da empresa e as dedicadas á negociación colectiva.

O Comité de Empresa/ delegados de persoal disporá dun local para o desenvolvemento das súas funcións. Disporase, así mesmo, dun taboleiro de anuncios.

Os membros do Comité de Empresa ou delegados de persoal non poderán ser despedidos nin sancionados dentro do período do exercicio das súas funcións nin nos dous anos seguintes ao seu mandato, sempre que o despedimento ou sanción estea baseado na acción do traballador/ano exercicio das súas funcións.

Se a representación dos traballadores o solicita, a empresa adquire o compromiso de ter reunións con carácter trimestral onde informará a dita representación do establecido nos artigos 64 e 65 do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 24.- Seccións sindicais

A empresa recoñece as seccións sindicais no seu seo e outórgalles os seus membros as mesmas garantías que aos membros do Comité de Empresa ou delegados de persoal

As distintas seccións sindicais poderán:

- a. Facer propaganda sindical ou laboral a través do taboleiro de anuncios asignado ao Comité de Empresa.
- b. Cobrar as cotas sindicais dentro do horario de traballo sen interromper o proceso produtivo.
- c. En caso de solicitalo, cobrar as cotas sindicais a través da nómina, coa autorización expresa do interesado.
- d. Convocar asembleas fóra do horario de traballo.
- e. As seccións sindicais presentes no asinamento deste convenio terán un crédito mensual de CORENTA horas cada unha para o exercicio das súas actividades. Estas seccións sindicais son CIG e CCOO
- f. As ditas horas poderán computarse cuatrimestralmente en forma global e distribuídas entre os seus membros segundo o seu propio criterio.

Artigo 25.- Comité de Seguridade e Saúde

Estarase a todo o disposto na vixente Lei de prevención. Os seus membros poderán ser elixidos pola asemblea de entre os seus traballadores/as.

As súas funcións irán encamiñadas a controlar e velar polo cumprimento da lexislación en materia de seguridade e saúde. Se o risco de accidente fose inminente, o Comité de Seguridade e Saúde poderá acordar a paralización das actividades ata que se solucione o motivo de perigo.

O Comité de Seguridade e Saúde reunirse unha vez ao mes, dentro das horas de traballo, sen prexuízo daqueles casos especiais que, pola súa gravidade, requiran unha reunión extraordinaria.

Cada membro do Comité de Seguridade e Saúde dispoñerá dun crédito de 5 horas mensuais mensuais para as anualidades 2025 e 2026 e 6 horas mensuais para 2027 retribuídas como horas realmente traballadas para o exercicio das súas funcións, dentro das que non se computarán as horas utilizadas para a reunión mensuais nin para posibles investigacións de accidentes ou incidentes.

As ditas horas poderán computarse bimensualmente en forma global e distribuídas entre os seus membros segundo o seu propio criterio.

Regulamento de funcionamento interno do Comité de Seguridade e Saúde

En cumprimento do disposto no artigo 38 da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, créase o Comité de Seguridade e Saúde Laboral do centro de traballo da empresa COTELSA, como órgano paritario e colexiado de participación, coordinación e consulta en materia de prevención, no que se atenderá ás especialidades de cada posto de traballo, en orde a promover os programas adecuados para reducir os riscos laborais e mellorar os ambientes de traballo, perfeccionando os niveis de protección.

Este Regulamento ten como finalidade regular de forma sistemática, ordenada e precisa o funcionamento do citado Comité, garantindo a participación colexiada no deseño da política de prevención de riscos laborais e no control da execución das medidas destinadas a promover a mellora das condicións de traballo, dando así cumprimento ao disposto no apartado 3 do citado artigo 38, que establece que o Comité adoptará as súas propias normas de funcionamento.

Na súa virtude, e por acordo unánime dos integrantes do comité de seguridade e saúde de COTELSA en sesión celebrada o día 16 de Setembro de 2015, apróbase o presente regulamento, de acordo co seguinte articulado:

Disposicións Xerais

1º. Denominación.- O Comité de Seguridade e Saúde Laboral de COTELSA é o órgano paritario e colexiado de participación destinado á consulta regular e periódica das actuacións da empresa en materia de prevención de riscos.

2º. Actuacións.- As actuacións que leve a cabo o Comité de Seguridade e Saúde deberán realizarse de forma conxunta, previo acordo por escrito e, en calquera caso, con representación de ambas partes.

3º. Composición.- O comité de Seguridade e Saúde de COTELSA está formado polos delegados e delegadas de prevención dunha parte, e polos representantes da empresa, en número igual ao de delegados e delegadas de prevención, por outra.

4º. Presidente e Secretario.- O cargo de Presidente e Secretario recaerán indistintamente sobre un membro da parte empresarial ou dos delegados e delegadas, a proposta de cada unha das partes, e segundo acordo que se adopte en CSS. Devanditos cargos terán unha duración anual e faranse por quendas rotativas.

5º. Duración.- A duración do mandato dos membros do Comité de Seguridade e Saúde será de catro anos.

Cando algún dos delegados e delegadas de prevención cese no exercicio da súa actividade, por causas xustificadas, antes de finalizar o período correspondente, a parte afectada procederá a designar un novo representante.

6º. Competencias.- O CSS coñecerá das cuestións relacionadas coa prevención de riscos laborais, as súas competencias e facultades serán as tipificadas no artigo 39 da LPRL.

Corresponden as seguintes funcións:

a) Participar na elaboración, posta en práctica e avaliación dos plans e programas de prevención de riscos laborais. Para ese efecto, no seu seo debateranse antes da súa posta en práctica e no referente á súa incidencia na prevención de riscos os proxectos en materia de planificación, organización do traballo e introdución de novas tecnoloxías, organización e desenvolvemento de actividades de protección e prevención a que se refire o artigo 16 da lei de Prevención, e proxecto e organización da formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos e procedementos para a efectiva prevención dos riscos, propoñendo á empresa a mellora das condicións ou a corrección das deficiencias existentes.

c) Coñecer cantos documentos e informes relativos ás condicións de traballo sexan necesarios para o cumprimento das súas funcións, así como os procedentes da actividade do servizo de prevención, no seu caso.

d) Coñecer e analizar os danos producidos na saúde ou na integridade física dos traballadores, ao obxecto de valorar as súas causas e propoñer as medidas preventivas oportunas.

e) Coñecer directamente a situación relativa á prevención de riscos no centro de traballo, realizando para ese efecto as visitas que estime oportunas.

f) Colaborar coa Dirección da empresa na mellora da acción preventiva.

g) Promover e fomentar a cooperación dos traballadores na execución das normativas sobre prevención de riscos laborais.

7º. Colaboración coa Inspección de Traballo.- Nas visitas aos centros de traballo para a comprobación do cumprimento da normativa sobre prevención de riscos laborais, o Inspector de Traballo e Seguridade Social comunicará a súa presenza, entre outros, o Comité de Seguridade e Saúde, a fin de que poidan acompañarlle durante o desenvolvemento da súa visita e formularlle as observacións que estimen oportunas, a menos que considere que ditas comunicacións poidan prexudicar o éxito das súas funcións.

8º. Garantías.- Aos delegados e delegadas de prevención, como representantes dos traballadores e traballadoras, seralles de aplicación o previsto no artigo 68 do Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores, relativo a materia de garantías e ao tempo utilizado para o desempeño das funcións previstas na Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Os asistentes ás reunións do Comité de Seguridade e Saúde deberán gardar sxiilo sobre as informacións ás que tivesen acceso por razón do seu cargo.

9º. Reunións ordinarias e extraordinarias.- O Comité de Seguridade e Saúde reunirase de forma ordinaria mensualmente e de forma extraordinaria cando o solicite unha das partes.

O presidente convocará, ademais, reunión extraordinaria cando se de algunha das seguintes situacións:

a) Accidente de traballo grave

b) Incidentes con risco de poder ocasionar un dano grave aos traballadores.

c) A solicitude de polo menos, unha terceira parte dos seus membros, mediante escrito motivado.

10º. Adopción de acordos.- Os acordos do Comité serán adoptados por maioría simple. En caso de empate abrírase unha quenda de intervencións e realizarase unha nova votación. O CSS acordará o procedemento para resolver os casos de empate.

Non poderá ser obxecto de acordo ningún asunto que non figure na orde do día, salvo que estean presentes a totalidade dos seus membros e sexa declarada a urxencia do asunto por unanimidade.

11º.- Participación en reunións.- Nas reunións do CSS poderán participar con voz pero sen voto:

- a) Delegados sindicais
- b) Os responsables técnicos da prevención na empresa que non estean incluídos na composición do CSS.
- c) Nas mesmas condicións poderán participar traballadores/as da empresa que contén cunha especial cualificación ou información respecto de concretas cuestións que se debatan na reunión.
- d) Técnicos en prevención alleos á empresa, sempre que así o acorde o propio CSS

12º. Actas e orde do día.-

a) Ao finalizar cada reunión levantarase un Acta na que deberá quedar reflectido:

- Lugar e día da reunión
- Asistentes
- Temas expostos
- Temas pendentes
- Acordos adoptados
- Data da próxima reunión do Comité
- Sinatura e nome dos asistentes

b) O Secretario encargarse de redactar e pasar a ordenador a acta das reunións e entregará unha copia a cada membro do Comité na seguinte reunión, previa firma da mesma

c) Como mínimo unha semana antes da seguinte reunión, Presidente e Secretario, elaborarán a orde do día incluíndo:

- Temas pendentes de reunións pasadas
- Novos temas que aparezan no transcurso do mes desde a última reunión

Unha vez confeccionado a orde do día, darano a coñecer ao resto dos membros do Comité, como mínimo cunha semana de antelación á celebración da reunión convocada.

13º. Modificación do Regulamento.- Este Regulamento poderá ser modificado a petición dun terzo dos compoñentes do Comité de Seguridade e Saúde. O acordo de modificación deberá ser aprobado por dous terzos, polo menos, dos seus compoñentes

Artigo 26.- Dereito de reunión e asemblea

As asembleas de traballadores/as que se realicen no centro de traballo rexeranse consonte a normativa vixente, moi especialmente en canto á facultade de convocatoria, presidencia, persoas alleas á empresa que deban asistir, orde do día dos asuntos que se van tratar, comunicación á Dirección da empresa, forma de realización, lugar de reunión, votacións e demais dereitos e obrigas.

Cando se trate de asembleas informativas sobre negociación colectiva, deberán cumprirse, ademais dos requisitos expostos, os seguintes:

- a) que se comunique ao xefe de obra cunha antelación mínima de 48 horas;
- b) que se realice fóra das horas de traballo. Neste caso, a empresa aboará, con carácter de ordinarias, ata un máximo de tres horas anuais.

CAPÍTULO OITAVO.- RETRIBUCIÓN

Artigo 27.- Conceptos retributivos

A retribución estará integrada polos conceptos retributivos que se indican a continuación e cuxa contía figura recollida no anexo salarial:

- salario base
- plus de xefatura de equipo
- plus de réxime de quendas

- plus de nocturnidade
- plus de domingos
- gratificacións extraordinarias
- horas extraordinarias
- complemento salarial festivo
- bolsa de vacacións
- axuda de custos
- antigüidade
- plus quenda
- plus sábado
- plus 24 e 31 decembro
- ex quinquenio
- media dieta
- horas festivas

Artigo 28.- Regulación dos distintos conceptos

28.1.- Salario base

Segundo as táboas salariais anexas.

28.2.- Nocturnidade

Terán a consideración de traballos nocturnos os efectuados entre as 22 horas e as 6 horas, respondendo a súa regulación aos seguintes criterios:

- a. Traballando nese período menos de catro horas, cobrarase a bonificación das catro horas traballadas no período nocturno
- b. Se exceden de catro horas as realizadas en dito período, percibirase a bonificación correspondente a todas as horas da xornada, esteñan ou non comprendidas no devandito período nocturno.
- c. Páctase un incremento de 2 € para cada anualidade durante os 3 anos de vixencia do presente convenio. O importe de 2025 figura nas táboas salariais anexas

28.3.- Réxime de quendas

Polo feito de desempeñar o traballo en réxime de quendas, percibirase un plus cuxos valores figuran nas táboas salariais anexas.

Ningún traballador/a poderá opoñerse a ocupar, en calidade de «correquendas», a quenda de traballo que lle ordene a empresa para substituír a ausencia do titular, logo do aviso segundo a práctica de costume.

Se por este motivo chegase un traballador/a a realizar a dita función de «correquendas» durante 100 días ou máis, cobrará o plus de quendas durante todo o ano.

En todo caso, entre o final da xornada ordinaria e o inicio do traballo en «correquendas» mediará un tempo non inferior a doce horas.

O incremento para este concepto será de:

Ano 2025: 20€ mensuais

Ano 2026: 20€ mensuais

Ano 2027: 25€ mensuais

28.4.- Xefatura de equipo

O persoal que desempeñe a función de xefe/a de equipo percibirá un plus, cuxos valores figuran nas táboas salariais anexas.

28.5.- Plus de domingos

O persoal de quendas que, como consecuencia do seu propio réxime de traballo, estea obrigado a traballar en domingos, percibirá por cada domingo traballado un plus cuxos valores figuran nas táboas salariais anexas.

O incremento para este concepto será de:

Ano 2025: 1 €

Ano 2026: 1€

Ano 2027: 2€

28.6.- Complemento salarial festivo

O seu valor figura na táboa salarial anexa e percibirano os traballadores/as de quendas que traballen en días festivos, excluídos domingos.

28.7.- Plus sábado

O persoal de quendas que, como consecuencia do seu réxime de traballo, estea obrigado a traballar en sábados, percibirá, por cada sábado traballado, un plus cuxo valor figura nas táboas salariais anexas.

O incremento para este concepto será de:

Ano 2025: 1 €

Ano 2026: 1€

Ano 2027: 2€

28.8.- Horas extraordinarias

O valor de cada hora extraordinaria traballada, segundo a súa distinta clasificación, é o que figura nas táboas salariais anexas.

28.9.- Gratificacións extraordinarias

O número de gratificacións extraordinarias é de dous: gratificación do 25 de xullo e gratificación de Nadal.

Cada unha destas pagas terá o valor que figura nas táboas salariais anexas, e aboaranse, como máximo, o día anterior ao 16 de xullo e 20 de decembro, respectivamente.

Estas gratificacións aboaranse en proporción ao tempo traballado, rateándose cada unha delas por semestres naturais do ano en que se xera.

28.10.- Axudas de custo

Todos os traballadores e traballadoras que por necesidades e orde da empresa teñan que efectuar viaxes ou desprazamentos a poboacións distintas dado centro de traballo recibirán, sobre o seu salario, a compensación que se reflicte nas táboas salariais anexas. Mentres dure o desprazamento, esta compensación percibirase por día natural.

Os días de saída xerarán idéntica axuda de custos, e os de chegada quedarán reducidas á metade, cando o interesado/a pase a noite no seu domicilio, a menos que tivese que efectuar fóra as dúas comidas principais.

Se os traballos se efectúan de tal xeito que o traballador/a só teña que realizar fóra do lugar habitual o xantar, percibirá media axuda de custos.

As viaxes de ida e volta serán sempre por conta da empresa, que estará obrigada a facilitar billete de primeira clase a todos os traballadores/as, con independencia da súa categoría profesional, agás nas viaxes en transporte aéreo, marítimo ou trens especiais, que serán de segunda clase ou turista.

Se, por circunstancias especiais, os gastos orixinados polo desprazamento superasen o importe das axudas de custos, o exceso deberá ser aboado pola empresa, logo de coñecelo esta e da posterior xustificación.

Non se adquire dereito a axuda de custos cando os traballos se leven a cabo en locais pertencentes á mesma industria na que non se presten servizos habituais, se non están situados a unha distancia que exceda de tres quilómetros da localidade onde está localizada a industria. Aínda cando exceda da dita distancia, non se xerarán axudas de custos cando a localidade onde se vaia prestar eventualmente o traballo resulte ser a residencia do traballador/a, sempre que, independentemente desta circunstancia, non se lle ocasione prexuízo económico determinado

Nos casos en que os traballos se realicen nos locais que non sexan habituais, a empresa aboará sempre os gastos de locomoción ou proporcionará os medios axeitados de desprazamento

28.11.- Antigüidade

Os traballadores/as comprendidos neste convenio percibirán aumentos periódicos por anos de servizo consistentes no aboamento de quinquenios na contía do 5% do salario base de referencia correspondente á categoría na que esteñan clasificados, cuxos valores figuran nas táboas salariais anexase que se percibirán nos doce meses do ano e nas dúas pagas extras.

Os quinquenios deixarán de xerarse a partir do 01 de xaneiro de 2026

Con efectos do 1 de xaneiro de 2026, os traballadores comprendidos no presente convenio percibirán aumentos periódicos por anos de servizo consistentes no abono de trienios na contía do 4% do salario basee de referencia correspondente á categoría na que estean clasificados cuxos valores figuran nas táboas salariais anexas e que se percibirán nos doce meses do ano e as 2 pagas extras

Para o cálculo dos novos trienios, seguiranse as seguintes regras:

Quedarán conxelada a xeración de novos quinquenios a data 31.12.2025. O importe que cada traballador viñese percibindo a esa data, incluírase nun novo concepto en nómina “ex quinquenios” que terá os incrementos salariais pactados para cada ano de vixencia do convenio

Para o cálculo dos novos trienios, terase en conta desde o día seguinte ao do último quinquenio xerado para aqueles traballadores que viñan percibindo antigüidade a 31.12.2025 ou o día de antigüidade en nómina para aqueles que non xeraran ningún quinquenio a esa mesma data.

A antigüidade comezará a devindicarse desde o mes seguinte ao cumprimento dun novo quinquenio para o ano 2025 e trienio a partir de 2026

28.12.- Plus quenda

Aqueles traballadores/as que, de forma puntual e esporádica, deban desenvolver o seu traballo en réxime de quendas, percibirán un plus quenda cuxos valores figuran nas táboas salariais anexas.

O incremento será do 1 € para cada un dos 3 anos de vixencia do convenio

28.13.- Mensualización da nómina

As retribucións que, para cada categoría, figuran nas táboas salariais anexas ao convenio colectivo —salario anual—, corresponden á xornada pactada no artigo 7, en cómputo anual, suposta unha plena presenza.

Non obstante, por acordo das partes e malia a irregularidade na distribución da xornada, co obxecto de manter unha certa uniformidade nas percepcións mensuais dos traballadores/as, as ditas retribucións serán aboadas en doce mensualidades, cuxo importe «mensual» e «diario», suposta unha plena presenza, aparece reflectido na segunda e terceira columnas das citadas táboas salariais.

28.14- Pluses que desapareceron

Conforme ao pactado en anteriores negociacións, quedou eliminada a chamada «axuda de economato», cuxo importe quedou integrado nas pagas extras de xullo e Nadal, entendéndose, non obstante, que a dita integración non desvirtúa a natureza e finalidade da axuda recollida nos convenios anteriores.

Desapareceron, igualmente, do artigo 25 de convenios anteriores, os conceptos de «plus de asistencia» e «plus de desprazamento», e integráronse no plus convenio. Tal e como se expresa no parágrafo que antecede, esa integración non desvirtúa a natureza e finalidade que os mencionados conceptos tiñan en convenios anteriores.

Do mesmo xeito, desapareceron desde o 1 de xaneiro de 2009 o «plus convenio» e o «plus tóxico, penoso e perigoso», que quedaron integrados no salario base. Esta integración non desvirtúa a natureza e finalidade que os mencionados conceptos tiñan en convenios anteriores.

28.15.- Estrutura salarial

A partir do 1 de xaneiro de 2009, acórdase modificar a estrutura salarial e adaptarse ás cantidades que se establezan para cada un dos conceptos.

Non obstante, queda pactado neste convenio que os transvasamentos e pluses que desaparezan conservarán a finalidade e natureza que tiñan neste e anteriores convenios.

28.16.- Cláusula de garantía

Establécese de igual forma, a partir de xaneiro de 2009, un salario base de referencia por categoría, cuxos valores aparecen nas táboas salariais anexas, e cuxa finalidade será garantir calquera desprazamento futuro fóra do pactado en convenio, e que teña relación co salario base que figura na táboa salarial

Artigo 29.- Traballos de categoría superior

Ao traballador/a que realice traballos de categoría superior aos que correspondan á súa propia categoría, por un período superior a catro meses consecutivos nun ano, outorgáraselle a dita categoría superior.

29.1.- Ascensos

O ascenso dos traballadores/as a postos que impliquen mando ou confianza, será de libre designación da empresa.

Para o resto das categorías profesionais, tanto cando sexa necesario cubrir as porcentaxes previstas na normativa de aplicación, como para cubrir as vacantes que se produzan, de cada tres, unha proverase por antigüidade, salvo que se acredite a carencia de aptitude no traballador/a, e as outras dúas por concurso, unha vez superadas as probas de aptitude.

Corresponderá á empresa, previo informe preceptivo da representación dos traballadores, determinar o contido das probas que procedan, no seu caso, tanto para acreditar a aptitude do traballador para o seu ascenso por antigüidade, como as que deberán superar os traballadores para acceder ao concurso que posibilibite o ascenso por esta modalidade.

No caso de que se producise desacordo, por estimar a representación dos traballadores que o sistema carece da obxectividade requirida, en reunión conxunta, ambas partes tratarán de alcanzar unha solución. De persistir o desacordo, poderá acudirse á Comisión de Interpretación e Vixianza que se contempla na Disposición Final 1ª do presente Convenio, e en último termo, á regulación que se contén no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo.

Polo que respecta ao concurso, unha vez que o traballador supere as probas teórico-prácticas que se establezan, a selección levarase a cabo de conformidade coas puntuacións que resulten de valorar as seguintes materias:

- a) Titulación axeitada: de 0 a 2 puntos
- b) Coñecemento do posto de traballo: de 0 a 2 puntos
- c) Historial (cursos de formación relacionados co posto): de 0 a 2 puntos
- d) Desempeño de traballos de superior categoría: de 0 a 2 puntos
- e) Permanencia no posto correspondente á categoría profesional superior: de 0 a 2 puntos.

O Tribunal do Concurso estará integrado por catro membros, dous en representación da empresa e outros dous dos traballadores, que serán designados polo Comité de Empresa/ Delegados de Persoal.

Na aplicación deste artigo, respectarase igual dereito de todos os traballadores/as á promoción, sen que caiba discriminación algunha por razóns de idade, sexo, raza, ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

Artigo 30.- Días de pagamento e anticipos

A liquidación de cada mensualidade farase efectiva o día 14 de cada mes ou o anterior hábil, se aquel coincidise con domingo ou festivo.

A empresa fará efectivos os salarios correspondentes mediante transferencia bancaria domiciliada. Esta comprométese a que a listaxe de transferencias estea en poder do banco co que ela traballa, polo menos, un día antes da data de pagamento.

Non obstante, o persoal terá dereito a percibir, se o solicita, un anticipo mensual que non poderá exceder do 90% dos salarios xerados. O pagamento farase efectivo o día 28 de cada mes, ou o anterior hábil se aquel coincidise con domingo ou festivo, efectuándose o aboamento como na actualidade.

Artigo 31.- Préstamos

Créase un fondo de préstamos sen xuro de dezaseis mil euros, a disposición dos traballadores e traballadoras

31.1 Regulamento

- a) A súa contía por traballador/a será, como máximo, o equivalente a dous meses do seu salario base do convenio.
- b) A devolución efectuarase en doce fraccións iguais, coincidentes coas mensuralidades dos doce meses naturais seguintes á súa percepción.
- c) O vencemento da débeda, en caso de termo da relación laboral, producirase de forma automática e na totalidade da contía o pendente no mesmo momento de se producir aquela.
- d) Os préstamos previstos neste apartado terán un límite máximo de cartos en circulación para o conxunto dos traballadores/as afectados no convenio de 16.000 euros.
- e) Mensualmente, a comisión paritaria facilitará ao conxunto dos traballadores/as información relativa ao estado de amortizacións e novas peticións.

31.2. Obxecto e ámbito de aplicación

O obxecto e ámbito de aplicación deste regulamento consiste en regular os préstamos establecidos no artigo n.º 31 do convenio colectivo e que esta empresa outorga ao seu persoal consonte a seguinte normativa.

31.3 Solicitude, forma e motivos

A solicitude de petición deberá dirixirse á comisión paritaria (empresa/comité de empresa). Esta comisión formará as mesmas persoas que as do fondo asistencial, facendo constar na dita solicitude o seguinte:

- a) Identidade do solicitante.

- b) Circunstancias dos familiares que permanentemente convivan con el.
- c) Circunstancias persoais referidas á petición.
- d) Outros datos que o peticionario considere de interese, para identificar e xustificar o obxecto que vai adquirir ou gasto que realizará, facturas, orzamentos, etc., que fundamenten a petición do préstamo.

31.4 Requisitos e preferencias para a súa concesión

Os traballadores/as, ante unha necesidade debidamente xustificada, poderán solicitar un préstamo cuxa contía non poderá exceder de dúas mensualidades do seu salario base de convenio

Os requisitos e preferencias serán os seguintes:

- a) A quen nunca se lle outorgou outro préstamo
- b) Existencia dalgunha enfermidade, ben do traballador, ben dalgún membro da familia que habitualmente conviva con el e orixine gasto extraordinario.
- c) Reparacións necesarias para a normal conservación e utilización da vivenda.
- d) Reformas importantes na vivenda, por aumento de familiares a cargo do empregado. Adquisición de enxoval para aquela.
- e) Axuda económica necesaria para efectuar a titulación oficial da vivenda habitual mediante escritura pública.
- f) Persoal solteiro que vaia contraer matrimonio nun prazo máximo non superior a tres meses, contados a partir da data de petición.
- g) Por bautizo, comuñón ou matrimonio dun fillo/a.
- h) Traballadores/as con aumento de familiares ao seu cargo.
- i) Traballadores/as con menor poder adquisitivo.
- j) Traballadores/as que realicen o segundo ou sucesivos equipamentos da súa vivenda e que non teña pendente de reintegro ningún préstamo coa empresa.
- k) Ser desaloxados da vivenda habitual que ocupa por algunha causa allea á propia vontade e ter que axeitar o enxoval.
- l) Outras circunstancias imprevistas que, a criterio da comisión paritaria, motiven dificultades económicas importantes ao traballador/a.

31.5 Fondo, contía do crédito e amortizacións

De conformidade co artigo 31 do convenio colectivo, establécese un fondo de 16.000 euros. Igualmente, o importe máximo do préstamo que se conceda será o equivalente a dous mensualidades do seu salario base do convenio que figura na táboa salarial do citado convenio.

O prazo máximo de amortización será de doce pagamentos consecutivos, dentro dun ano, contado a partir do mes seguinte ao da data da súa concesión, sen que se acumule xuro ningún. Non se poderá solicitar de novo ata non ter liquidado totalmente o anterior.

31.6 Obrigas do traballador

O traballador/a deberá entregar á comisión paritaria unha copia do documento que xustifique o gasto que realice.

O traballador/a deberá destinar o préstamo, única e exclusivamente, para o uso ao que se lle autorizou.

A comisión paritaria obrigará a amortizar anticipadamente o préstamo nos seguintes casos:

- a) Por falsidade dalgún dos datos solicitados.
- b) De existir manifesto incumprimento das normas establecidas no regulamento.
- c) Por extinción da relación laboral coa empresa.

Artigo 32.- Incremento salarial

Sobre todos os conceptos que integran as táboas salariais, salvo para aqueles para os que se estableza unha subida distinta, aplicaranse os seguintes incrementos:

- 2025: 3% sobre as táboas finais de 2024
- 2026: 3%, sobre as táboas finais de 2025
- 2027: 3%, sobre as táboas finais de 2026

Revisión salarial: Salvo para aqueles conceptos que teñan un incremento distinto ao indicado neste artigo, para cada ano de vixencia do presente convenio establécense unha cláusula de revisión salarial para o caso de que o (IPC) interanual real estatal, de decembro de cada ano, rexistre un incremento superior ao 3%. De producirse tal circunstancia, efectuarase unha revisión salarial no exceso sobre a cifra indicada (3%), con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro do mesmo ano, servindo as novas táboas resultantes como base de cálculo para o incremento salarial do exercicio seguinte. Os atrasos derivados da revisión aboaranse aboaranse xunto co a nómina do mes seguinte á aprobación das táboas.

Artigo 33.- Premios a xubilación

Recoñécese un permiso retribuído, en función dos anos de antigüidade na empresa á data de xubilación:

- Entre 20 e 25 anos de antigüidade: 6 días laborais de permiso retribuído.
- Entre 25 e 30 anos de antigüidade: 11 días laborais de permiso retribuído.
- 30 ou máis anos de antigüidade: 16 días laborais de permiso retribuído.

Artigo 34.- Nacemento ou adopción de fillo

Todo traballador terá dereito a percibir, indistintamente da súa categoría, unha paga única de 50€ por nacemento ou adopción de fillo producido durante a vixencia do convenio.

DISPOSICIÓNS FINAIS

Disposición final primeira: Comisión de Interpretación e Vixilancia

1. Ao obxecto de velar polo cumprimento do Convenio nos termos pactados e dirimir cantas cuestións suscite a súa aplicación, créase a presente comisión paritaria composta por 3 membros designados por cada unha das partes, empresarial e social, coas funcións que se especifican nos apartados seguintes:

Representación da empresa:

D. Juan Carlos Castro Fernández

D.ª Natalia Redondo Canal

Representación dos traballadores/as:

D. Pedro Rodríguez Romero

D. Iván Barros Chente

Reunirse a petición de calquera das partes, e previa convocatoria do Presidente da mesma nun prazo máximo dunha semana dende a súa convocatoria; con excepción de que algún dos membros titulares da comisión se atope de viaxe por razóns de traballo, en cuxo caso celebrárase a reunión de inmediato ó seu regreso. Poderán asistir os asesores que estimen oportunos cada unha das partes.

O cargo de Presidente será rotatorio por períodos de seis meses en cada unha das partes.

2 Os acordos da comisión paritaria adoptaranse en todo caso por unanimidade e, aqueles que interpreten este convenio terán a mesma eficacia que a norma que fose interpretada.

3. A comisión paritaria reunirse sempre que o estime necesario unha das partes, e a convocatoria será asinada pola totalidade dos membros da parte solicitante.

Desígnase como sede da comisión paritaria a do centro de traballo (Carretera de Acceso Alcoa s/n. San Cibrao, Cervo)

4. Funcións da comisión paritaria:

- a) Vixilancia e seguimento do cumprimento deste convenio, e para entender daquelas cuestións establecidas na lei e de cantas outras lle sexan atribuídas, así como para coñecer e, no seu caso, resolver, sobre as materias que se lle encomendan neste convenio e sobre as que, en acordos posteriores pódanselle atribuír.
- b) Interpretación da totalidade dos preceptos do presente convenio.
- c) Conciliación facultativa nos problemas colectivos, con independencia das atribucións que, por norma legal, podan corresponder ós organismos competentes.
- d) A instancia dalgunha das partes mediar e/ou intentar conciliar, no seu caso, e previo acordo das partes e a solicitude delas, arbitrar en cantas cuestións e conflitos de carácter colectivo ou individual poidan suscitarse na aplicación do presente convenio.
- e) Cantas outras funcións tendan a maior eficacia práctica do presente convenio ou se deriven do estipulado no seu texto e anexos que formen parte del.

5. Establécese que cuestións propias da competencia da comisión paritaria e que se promovan ante ela adoptarán a forma escrita, e o seu contido será suficiente para que se poida examinar e analizar o problema co necesario coñecemento de causa, debendo ter como contido obrigatorio:

- b. Exposición sucinta e concreta do asunto.
- c. Razóns e fundamentos que entenda que asistan ó propoñente.
- d. Proposta e petición concreta que se lle formule á comisión.

Ó escrito proposta xuntaráselle cantos documentos se consideren necesarios para a mellor comprensión e resolución do problema.

6. A comisión poderá recabar, por vía de ampliación, tanta información ou documentación se estime pertinente para unha máis completa información do asunto; para este efecto, nos asuntos de carácter ordinario concederáselle ó propoñente un prazo que non poderá exceder de catro días hábiles.

Os asuntos sometidos á comisión paritaria revestirán o carácter de ordinarios ou extraordinarios; por regra xeral terán a condición de extraordinarios todos aqueles asuntos que teñan establecido un prazo determinado na lei para o seu exercicio administrativo e/ou xurisdiccional.

Nos ordinarios, a comisión paritaria deberá resolver no prazo de 10 días; nos extraordinarios, resolverá no prazo máximo de tres días hábiles.

7. A comisión, una vez recibido o escrito proposta, disporá dun prazo non superior a 10 días para resolvela cuestión formulada ou, se iso non fose posible, emitilo oportuno ditame. Transcorrido dito prazo sen se producir resolución nin ditame, quedará aberta a vía administrativa ou xurisdiccional competente.

8. Os acordos adoptados pola comisión paritaria serán vinculantes e de obrigado cumprimento para ambas as partes, sen que isto poida coartar o dereito de calquera traballador que considere lesionados os seus dereitos a que poida reclamar pola vía que considere oportuna.

Disposición final segunda: Normativa complementaria

Para o non previsto neste convenio, rexerá o disposto na derogada ordenanza de traballo para a industria siderometalúrxica, Estatuto dos Traballadores e demais disposicións legais vixentes.

Disposición final terceira: Acordo de formación continua

Durante a vixencia deste convenio, as representacións que o asinan establecerán un calendario de reunións co fin de regular un sistema de formación profesional continuo ouo sistema que o substitúa, que afectará a todos os traballadores e traballadoras encadrados no seu ámbito de aplicación, e que permita mellorar os seus coñecementos profesionais e a capacidade produtiva dos seus métodos de traballo.

Disposición final cuarta: Resolución extraxudicial de conflitos

As partes firmantes do Convenio Colectivo acordan adherirse ao ACORDO INTERPROFESIONAL GALEGO SOBRE PROCEDIMENTOS EXTRAXUDICIAIS DE SOLUCION DE CONFLICTOS DE TRABAJO (AGA) e aos que puidesen substituírle durante a vixencia deste Convenio, comprometéndose a someter as controversias, tanto colectivas como plurais, que se produzan entre as partes afectadas polo presente Convenio aos procedementos de mediación e arbitraje ante o Servizo de Solución Extraxudicial de Conflitos, regulado en devandito acordo e o seu regulamento de funcionamento, nos termos establecidos no mesmo.

Disposición final quinta: Clasificación profesional.

Todos os traballadores afectados por este Convenio, quedarán adscritos a un determinado grupo profesional.

Debido a que a implantación deste sistema de clasificación profesional supón unha alteración substancial do anterior método baseado en categorías profesionais, acórdase constituír unha Comisión Técnica Paritaria formada por 3 representantes dos traballadores e 3 representantes da empresa, que se reunirá cunha periodicidade semanal durante a vixencia do Convenio ata a completa adecuación e implantación do novo sistema de clasificación profesional, e a completa elaboración da descrición dos postos de traballo.

En todo caso, os acordos da comisión técnica paritaria terán que contar co visto bo da comisión paritaria de interpretación e vixilancia.

Disposición final sexta: Parellas de feito

As referencias feitas neste convenio ao cónxuxe ou esposa, entenderanse feitas ao compañeiro/a que, en situación estable e acreditada no rexistro correspondente, conviva co traballador/a.

Disposición final sétima: Revisión incapacidade permanente.

Os traballadores que causen baixa na empresa como consecuencia do recoñecemento dunha incapacidade permanente, e esta quedara sen efecto por melloría mediante resolución administrativa ou sentenza xudicial firme, sempre que foran declarados aptos polos servizos médicos oficiais, a empresa procederá á súa contratación de existir vacante no seu posto de traballo ou noutro calquera para o cal estivera capacitado,

asignándolle neste derradeiro caso a categoría profesional correspondente ás novas funcións, e recoñecéndolle a prioridade para ocupar a primeira vacante que se propuxera da categoría e especialidade que tiña antes do seu cese. De producirse unha vacante nunha categoría superior á inicialmente asignada ó traballador, pero inferior á que ostentaba no momento no que se lle recoñeceu a incapacidade, este terá prioridade para ocupala, repetíndose o proceso ata acadar a súa categoría no momento da incapacidade.

Se dita alta fose con restricións, a empresa comprométese, sempre que fose posible, a adaptar as condicións de traballado as novas condicións físicas e intelectuais do traballador.

Disposición final oitava.- Outros dereitos adquiridos

Mentres que o cliente preste o servizo de comedor para o seu persoal, será con cargo á empresa o 51% do importe dos tickets de comida no comedor de Alcoa

Dereito á tarxeta de desconto no antigo economato, na mesma porcentaxe que o cliente presta os seus traballadores, actualmente supermercado Familia San Cibrao, mentres o cliente entregue ao seu persoal ditas tarxetas de desconto.

Dereito a transporte a cargo da empresa para desprazamento ao domicilio en caso de ter que alongar a xornada laboral e non dispoñer de vehículo propio para realizar o devandito desprazamento.

Dereito a cobrar 6€ por notificación de risco aceptadas polo departamento de PRL.

Dereito a lentes graduadas (epis) en caso de sexan por prescrición dun oftalmólogo

Dereito a cobrar 100€ para o mellor “para e busca axuda” mensual, sempre que sexan aceptadas polo departamento de PRL

Abono da comida nos establecementos autorizados pola empresa, en caso de ter que variar o horario de comida por circunstancias propias da realización do traballo.

ACTA COMPLEMENTARIA AO CONVENIO COLECTIVO 2025 A 2027 DA EMPRESA COLABORACIONES TÉCNICAS ELÉCTRICAS, S. A. PARA O SEU CENTRO DE TRABAJO DE SAN CIBRAO

ARTIGO 1 -. Xornadas irregulares

Ante a complexidade dos traballos a realizar, se para dar a resposta necesaria fose preciso establecer xornadas irregulares, establécense as seguintes regras:

Xornada continuada

Naqueles casos claros en que se constate que un traballador/a vai ter exceso de horas normais a fin de ano, como por exemplo pasar esporadicamente de xornada normal a quendas apuntaráselle 7,5+0,5 co fin de non esperar á regularización de fin de ano.

Aquel traballador que por causas extraordinarias incorporese á xornada normal e deba continuar ata a 01 horas, terá gañada a xornada seguinte.

Paradas de unidade e outros traballos en Planta

Nestas paradas ou outros traballos nos que un operario pasa a desempeñar quenda, mentres duren as tarefas indicadas, recoñecen ambas as partes que, traballando a quendas durante seis días consecutivos, corresponden tres días de descanso. Igual criterio seguirase cando se encadeen os 5 días da xornada semanal con algunha quenda.

Destes tres días, dous deles gozaranse finalizado o ciclo de seis días. O terceiro considerarase de libre disposición, podendo aproveitarse na data que o traballador/a elixa, sempre que o comunique ao seu mando con, polo menos, 48 horas de antelación ao día que desexe gozalo.

Concederase sempre que non implique problemas para o correcto funcionamento do servizo.

Nestes labores de paradas de unidade e outros traballos en planta, os traballadores/as non poderán traballar máis de sete días consecutivos e en todos os casos mediarán 12 horas de descanso entre xornadas

Se ao rematar os traballos non se cumpriu o ciclo de seis días, os descansos serán proporcionais aos días traballados en quendas. Se pola contra se traballasen 7 días consecutivos, sumaranse aos 3 días de descanso, a parte proporcional do 7º día.

Valoración de xornada para un operario/a que se incorporou á xornada normal, mándaselle interromper esta e vir noutro horario

Neste caso, con independencia das horas que traballe, aboaráselle a xornada normal completa.

De se lle ordenar que interrompa a xornada despois das 11 da mañá, retribuiranse ao prezo de extraordinarias todas as horas que fíxese despois das 11 h e ata que se lle mandou interromper a xornada.

Igualmente, retribuiranse ao prezo de horas extra as que efectúe na nova xornada do día en que se lle mandou interromper a súa xornada normal.

Chamadas de urxencia para persoal que non está de retén:

O persoal que sexa chamado para unha urxencia fóra da xornada ordinaria, percibirá a cantidade de 40€ para o ano 2025 tanto en día laboral como en fin de semana e/ou festivo, ademais de 0.26€ por km ida/volta desde o seu domicilio sempre que o traballador use o seu vehículo propio. A súa asistencia será voluntaria.

Sempre que esas horas de traballo coincidan co horario de xantar ou cea, a empresa aboará dito xantar ou cea.

Para os anos 2026 y 2027 o prezo da chamada de emerxencia terá o incremento salarial pactado

Cambio a quendas/inicio da xornada.

Se por necesidades do servizo, fora preciso levar a cabo modificacións de xornada tales como cambios a quendas de traballo e/ou do inicio de xornada, a Empresa avisará, na medida do posible aos traballadores afectados coa antelación mínima de cinco días establecida no artigo 34 E.T. Se non se cumpriese este prazo compensarase ao traballador/a segundo a seguinte táboa, sendo voluntaria a súa asistencia.

Os importes para 2025 serán

CONCEPTO			IMPORTE 2025
COMUNICACIÓN CAMBIO A QUENDAS/CAMBIO INICIO XORNADA	5 ó máis días	Laboral	0,00
		Fin de semana e festivos	0,00
	4 días	Laboral	27,83
		Fin de semana e festivos	41,75
	3 días	Laboral	30,61
		Fin de semana e festivos	44,52
	2 días	Laboral	34,79
		Fin de semana e festivos	48,71
	1 día	Laboral	41,75
		Fin de semana e festivos	55,65
	menos de 1 día	Laboral	55,65
		Fin de semana y festivos	69,59

O cómputo de días será ata as 24 h do día seguinte.

Para os anos 2026 y 2027, aplicárase o incremento salarial pactado

CONCEPTOS	GRUPO 1						GRUPO 2						GRUPO 3		
	OFICIAL 1ª			OFICIAL 2ª			OFICIAL 3ª			ESPECIALISTA			PEON		
	ANUAL	MENSUAL	DIARIO	ANUAL	MENSUAL	DIARIO	ANUAL	MENSUAL	DIARIO	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			Mensualidad S. base+ Antigüed		
EXTRA NAVIDAD	Mensualidad S. base+ Antigüed			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	18,22	17,30	16,81	16,18	14,42
HORA FESTIVA	21,31	20,24	19,67	18,93	16,87

El salario anual es la retribución total pactada, suposta una plena presencia.

El salario mensual es el promedio obtenido de dividir entre 12 meses el salario anual.

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

R. 0034

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27000232011981

Visto o texto do Convenio Colectivo da empresa CONSTRUCCIONES Y REPARACIONES GALAICO ASTURIANAS, S.A. (CYRGASA) para o seu centro de traballo de San Cibrao-Lugo, asinado o día 17 de novembro de 2025, pola representación da empresa e polos representantes dos traballadores, como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

PRIMEIRO: Ordenar a inscrición do citado convenio colectivo no rexistro de convenios desta xefatura territorial, así como o seu depósito.

SEGUNDO: Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 7 de xaneiro de 2026.- A directora territorial, Carmen José López Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA CONSTRUCCIONES Y REPARACIONES GALAICO ASTURIANAS, S. A. (CYRGASA) PARA O SEU CENTRO DE TRABAJO DE SAN CIBRAO (LUGO)

CAPÍTULO PRIMEIRO.- ÁMBITO E APLICACIÓN

ARTIGO 1.- ÁMBITO TERRITORIAL

Este CONVENIO COLECTIVO regula as condicións de traballo entre a empresa CYRGASA e o seu persoal do centro de SAN CIBRAO (LUGO).

Artigo 2.- Ámbito persoal

Este convenio afecta a todos os traballadores/as da empresa que prestan os seus servizos na actualidade no centro de traballo de San Cibrao (Lugo), así como aos que nel ingresen durante a súa vixencia, xa sexa por traslado doutros centros ou por contratación directa, agás o persoal considerado como «fóra de convenio».

Artigo 3.-Ámbito temporal

O presente Convenio subscríbese por TRES ANOS, con vixencia desde o día un de Xaneiro de 2025 ata o trinta e un de Decembro de 2027, salvo naqueles artigos nos que expresamente sinálese a súa entrada en vigor.

Ao termino da vixencia temporal do presente Convenio e en tanto non se substitúa por un novo, quedará vixente en todo o seu contido

Ambas partes comprométense a iniciar a negociación dun novo Convenio Colectivo non máis tarde do 1 de Febreiro do ano 2028.

O prazo máximo para negociar o Convenio Colectivo de empresa, unha vez constituída a comisión negociadora do mesmo, será o tempo necesario para chegar a un acordo.

Sen prexuízo da comunicación que ao efecto e por escrito deba cursar calquera das partes, o Convenio entenderase denunciado automaticamente no prazo de dous meses antes da finalización da súa vixencia.

CAPÍTULO SEGUNDO.- CLÁUSULAS XENÉRICAS

Artigo 4.- Vinculación á totalidade

As condicións pactadas neste convenio forman un todo orgánico e indivisible e, para os efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas no seu conxunto, en cómputo global.

Artigo 5.- Condicións máis beneficiosas

Respectaranse as condicións máis beneficiosas que, a título persoal, puidese ter calquera traballador/a afectado por este convenio.

Artigo 6.- Cláusula de compensación e absorción

As remuneracións que se establecen neste convenio substitúen e compensan en conxunto todas as retribucións e emolumentos de carácter salarial que viñese percibindo o persoal con anterioridade á entrada en vigor deste, xa fora por virtude do disposto na derogada Ordenanza de Traballo, disposicións laborais concordantes, convenios colectivos anteriores, Regulamento de réxime interior, pacto individual ou concesión graciable da empresa, sen que en ningún caso o traballador/a poida sufrir diminución na retribución global que viñese gozando.

CAPÍTULO TERCEIRO.- XORNADAS E DESCANSOS

Artigo 7.- Xornada de traballo

Para todos os anos de vixencia deste convenio, a duración máxima da xornada ordinaria efectiva de traballo será de 1.680 horas.

No entanto, tendo en conta as razóns de orde funcional e organizativa que vinculan a empresa coa principal, considérase como xornada ordinaria a desta para os traballadores/as que presten os seus servizos neste centro, asumindo como propios os horarios e xornada da empresa principal, cuxos excesos consideraranse como xornada extraordinaria, podendo compensarse con descansos ou mediante a retribución extraordinaria correspondente.

No suposto de que algún traballador ou traballadora non puidese, por razóns de mobilidade funcional ou por outras causas non imputables a el/ela, chegar a realizar a xornada anual ordinaria, non se lle poderá obrigar a completar a dita xornada nin deducirse da súa nómina o importe das horas non traballadas. Pola contra, se algún traballador ou traballadora fose desprazado ou trasladado por necesidades de servizo, e logo dos trámites legais, a outro centro de traballo respectarase a xornada de 1.680 horas pactada neste Convenio.

Este artigo terá vixencia en anos sucesivos.

Para os traballadores que presten os seus servizos no centro de traballo de San Cibrao, recoñécese:

- Traballadores con xornada normal: Durante a xornada continuada e todos os venres laborais do ano, terán dereito a un descanso intermedio retribuído para o bocadillo de 25 minutos.
- Traballadores suxeitos a réxime de traballo a quendas: Gozarán dun o descanso intermedio retribuído para o bocadillo de 30 minutos.

Artigo 8.- Traballo en días festivos

O persoal en quendas que, como consecuencia do seu réxime de traballo, deba traballar en días festivos, farao neses festivos dentro do cómputo da xornada anual ordinaria, percibindo, ademais do salario ordinario, un complemento salarial de contía igual á sinalada nas táboas salariais anexas.

No caso de que o festivo coincidise con sábado ou domingo, ademais do plus festivo, o traballador percibirá:

- No ano 2025: o 75% do importe do plus sábado ou plus domingo

A partir do ano 2026: o 100% do importe do plus sábado ou plus domingo

Artigo 9.- Vacacións

Para o persoal que permanecese en alta na empresa durante todo o ano natural, as vacacións serán de VINTE E DOUS DÍAS LABORABLES.

Destes vinte e dous días laborables, os traballadores/as adscritos á xornada normal que así o desexaren poderán gozar dezanove días laborables consecutivos, podendo tomar os tres restantes en calquera

momento, sempre que se avise o mando cunha antelación mínima de 48 horas e que ese beneficio non afecte o proceso produtivo de cada labor.

O persoal de novo ingreso ou incorporado de calquera situación que non xerara vacacións terá dereito a gozar no dito ano un número de días proporcional ao tempo que se presupoña leve de servizo o 31 de decembro do mesmo ano. Se unha vez efectuado o cómputo de un número fraccionado, redondearase, en todo caso, por exceso a favor do traballador/a.

Como norma xeral, as vacacións gozaranse na modalidade convida entre empresa e traballador/a. Non obstante, antes do día 31 de xaneiro de cada ano, a representación da empresa e a dos traballadores/as elaborarán, conxuntamente, un calendario de vacacións para o ano en curso, establecéndose un período para posibles reclamacións que rematará o 28 febreiro.

As quendas de vacacións para o persoal adscrito a réximes de traballo por quendas será de vinte e oito días naturais consecutivos, podendo gozar os dous restantes en calquera momento, sempre que se avise o mando cunha antelación mínima de corenta e oito horas e que ese beneficio non afecte a máis dun traballador/a por quenda dentro de cada servizo ou sección.

Os traballadores que estean en réxime de quendas cobrarán durante as vacacións os pluses habituais que lles correspondesen de estar traballando, ademais da turnicidad (p. sábado, p. domingo, nocturnos e p. festivos)

Os traballadores/as que, como consecuencia de I. T., non puideran gozar das súas vacacións dentro do ano natural, poderán facelo a partir da data en que teña lugar a súa alta médica.

Artigo 10.- horas extraordinarias

Terán a consideración de horas extraordinarias as que excedan da xornada ordinaria de cada traballador/a, segundo o horario ou réxime de xornada asignada ao seu posto de traballo.

A prestación do traballo en horas extraordinarias realizarase de acordo cos preceptos contidos no artigo 35 do Estatuto dos Traballadores.

A súa execución por parte do traballador/a, dentro dos límites previstos no apartado 2 do dito texto legal, será voluntaria, agás nos supostos que recolle o apartado 3 do mesmo artigo, isto é, cando se trate de prever ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes, sen que estas se computen dentro do límite máximo de horas autorizadas.

A efectos do cómputo de horas extraordinarias, a xornada de cada traballador rexistrarase día a día e se totalizará no período fixado para o abono das retribucións, entregando copia do resumo ao traballador no recibo correspondente.

Establécese, para aqueles traballadores/as que así o desexaren, a opción entre descansos compensatorios ou a súa retribución en metálico para as horas extraordinarias e/ou festivas que se realicen.

No suposto de optar por descansos, estes veranse incrementados por cada hora extraordinaria realizada nun 50% (30 minutos), e nun 75% (45 minutos) por cada hora extraordinaria en días festivos.

Con efectos do 01 de xaneiro de 2027 no suposto de optar por descansos, estes veranse incrementados por cada hora extraordinaria realizada nun 75% (45 minutos), e nun 100% (60 minutos) por cada hora extraordinaria en días festivos

Os descansos quedarán regularizados cada dous meses e o aproveitamento resultante levarase a efecto como máximo na segunda quincena do terceiro mes.

Se o traballador ou traballadora optase por esta modalidade de descanso, deberá comunicalo na oficina de obra, ao seu administrativo, dentro dos tres primeiros días do mes seguinte á realización das mencionadas horas.

Por motivos debidamente xustificadas e para resolver asuntos de índole particular, o traballador ou traballadora poderá solicitar o descanso ou descansos compensatorios antes do prazo sinalado, comunicándollo ao seu mando respectivo, sempre e cando o seu aproveitamento non implique problemas funcionais no servizo que presta o traballador.

Mensualmente, a empresa informará a representación dos traballadores das horas extraordinarias realizadas por cada traballador/a e as súas causas. Esta información será facilitada, como máximo, os días quince de cada mes, e os representantes legais do persoal deberán xustificar a recepción.

Como consecuencia dos acordos adoptados en pasadas negociacións colectivas, acórdase que con efectos do 1 de Xaneiro de 2016, o valor da hora extra quedará equiparado ao valor da hora ordinaria para cada unha das categorías.

Ademais, a partir da firma deste convenio, o valor da hora festiva será o que resulte de incrementar un 17% o valor da hora extra que en cada momento se estableza para cada unha das categorías recollidas no Convenio

Artigo 11.-Permisos retribuídos

Considéranse con dereito a retribución os permisos que na súa forma e extensión se citan a seguir:

1. Falecemento de pais, padraños, avós, fillos –mesmo políticos–, cónxuxes, netos, irmáns e irmáns políticos: TRES DÍAS LABORABLES, ampliables a CINCO DÍAS en caso de necesidade de desprazamento a localidades distantes cen ou máis quilómetros do centro de traballo.
2. Nacemento ou adopción de fillo: tres días laborables, ampliables a cinco días no mesmo caso de desprazamento
3. O tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.
4. Matrimonio ou formalización de parella de feito legalmente constituída do traballador/a: quince días naturais e ininterrompidos.
5. En caso de enfermidade grave ou intervención cirúrxica que dea lugar a hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario ou ingreso na unidade de observación do servizo de urxencias que precise posterior repouso domiciliario de pais, padraños, pais políticos, avós, cónxuxes, fillos, irmáns ata políticos e netos: cinco días laorais. O goce destes días poderán realizarse de forma alterna segundo as necesidades do traballador, previa notificación á empresa, e sempre que se acredite o mantemento da situación que deu lugar ao goce do permiso.
6. No caso de matrimonio de pais, fillos, irmáns –mesmo políticos–: UN DÍA NATURAL, ampliable a TRES DÍAS no mesmo caso de desprazamento.
7. Por cambio de domicilio: UN DÍA NATURAL.
8. Por renovación do carné de conducir: UN DÍA LABORABLE. Para os traballadores/as que teñan a categoría profesional de condutores na empresa: O TEMPO NECESARIO.
9. Por citación xudicial: O TEMPO NECESARIO.
10. Por outros deberes inescusables de carácter público: O TEMPO NECESARIO.
11. Por eleccións a cargos públicos: O TEMPO NECESARIO.
12. Por citacións da Administración: O TEMPO NECESARIO.
13. Por asistencia a consulta médica de especialistas da Seguridade Social, coincidindo o horario de consulta co de traballo, sempre que sexa por prescrición do médico de atención primaria, coa excepción daquelas especialidades que non requiran o dito trámite: O TEMPO NECESARIO.
14. Por asistencia a consulta do médico de atención primaria da Seguridade Social ou particulares: ATA TRES XORNADAS COMPLETAS E COMO MAXIMO 24 HORAS/ANO.
15. Por doazón de sangue: O TEMPO NECESARIO (mínimo de catro horas e resto segundo prescrición facultativa).
16. Por falecemento de tíos carnaís: UN DÍA LABORABLE.
17. Por falecemento doutros familiares ao cargo do traballador/a e demostrada convivencia: UN DÍA LABORABLE.
18. Terá a consideración de permiso retribuído, cando o traballador deba acompañar, ao seu fillo menor de idade ao servizo de urxencias. Dispoñerase do tempo indispensable para iso, cun máximo de 16 horas anuais.
19. Para la renovación del DNI o pasaporte, 1 día laboral, siempre que el horario de la cita coincida con horario de traballo
20. Recoñécese o dereito para acumular o permiso de lactación en xornadas completas
21. Inclúese dentro do permisos de forza maior do art 37.9 do ET a posibilidade de acompañar a pais, fillos e cónxuxe a consultas médicas programadas

Artigo 11 bis.- Lei 39/1999

Será de aplicación a Lei 39/1999, do 5 de novembro, e demais disposicións vixentes, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras; mantéñense, non obstante, as condicións máis beneficiosas que puidesen resultar en canto a permisos retribuídos.

Esta comisión fai súa, moi particularmente, a modificación da dita lei no que á protección da maternidade se refire e todo o relativo aos permisos retribuídos recollidos no art 37 puntos 4, 4 bis, 5, 6 e 7 do Estatuto dos Traballadores.

De igual modo, será de aplicación a Lei 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, sobre todo no relativo a evitar calquera tipo de discriminación directa ou indirecta e a promover a igualdade de trato entre homes e mulleres.

Neste sentido, o uso do termo «traballador» faise de forma xenérica, facendo referencia con el indistintamente tanto a homes como a mulleres.

Artigo 12.- Licenzas non retribuídas

Os traballadores/as poderán gozar de ata CATRO DÍAS de licenza ao ano, sen dereito a retribución, ampliábles a SETE DÍAS en casos excepcionais debidamente xustificadas, para resolver asuntos particulares, logo da petición do oportuno permiso cunha antelación mínima de 48 horas á iniciación da quenda na que pretendan faltar. Estes permisos concederanse sempre que a súa aceptación non implique problemas funcionais para o servizo encomendado.

Artigo 12 a.- Permisos para exames e privación de liberdade

Rexeran as disposicións vixentes que regulen estas materias.

Artigo 12.b.- Excedencia voluntaria

Unha vez cumpridos os requisitos establecidos no artigo 46 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, Estatuto dos Traballadores, o traballador/a terá dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria.

O persoal que se acolla a unha excedencia voluntaria sen dereito a reserva de posto segundo a normativa legal de aplicación xeral terá dereito a reserva do mesmo posto de traballo durante o primeiro ano da excedencia, sempre que iso sexa posible por razóns produtivas. Se o reingreso ao traballo non puidese facerse no mesmo posto de traballo durante ese primeiro ano da excedencia, o reingreso producirase noutro distinto que sexa compatible en función da especialidade profesional e categoría do traballador en excedencia.

En caso de coidado dun familiar estarase ao disposto no artigo 46 do E.T.

Artigo 13.- Persoal de quendas

Tendo en conta as especiais circunstancias que concorren neste persoal, razóns de organización aconsellan como sistema menos perturbador no aspecto funcional que continúen gardando o mesmo sistema de revezamentos e de descansos cíclicos que veñen observando.

13.1.- Persoal en quenda o 24 e 31 de decembro

O persoal adscrito ao réxime de quendas 3 T4/5 e que traballe nesta situación os días 24 e 31 de decembro, e sempre que estes días sexan considerados non laborais, entregaráse, con independencia do salario normal e polo fondo para fins asistenciais, a gratificación por día traballado recollida nas táboas salariais anexas

O incremento para este concepto será de:

- Ano 2025: 10€
- Ano 2026: 10€
- Ano 2027: Incremento salarial pactado para esa anualidade

13.2.- Dobres quendas 3t/4/5

Aquel traballador/a que traballe en xornada de quendas 3T/4/5, no suposto de que se vexa obrigado a dobrar xornada por ausencias imprevistas, cambios de remuda ou reforzos de quenda, xerará:

- as horas propias da súa xornada,
- oito horas extraordinarias por dobrar,
- descanso a xornada do día seguinte.

Por outra parte, a aquel traballador/a que estivese prestando os seus servizos en xornada normal e, unha vez cumprida esta, se vise obrigado a dobrar polas mesmas causas anteriores para substituír outro traballador que traballe en quendas 3T/4/5, aplicárasele idéntico dereito xerado que o sinalado arriba.

No caso de que por causas excepcionais fose necesario que traballase na xornada do día seguinte, mediando descanso de 12 horas entre xornadas, todas as horas que realice serán abonadas como horas extra.

Este artigo non aplicará ao persoal en réxime de traballo arreo

13.3- Xantares ou ceas

A aqueles traballadores/as aos que, por falta de remuda ou por calquera outra emerxencia imprevista, se lles ordene dobrar a xornada, proporcionaráselles o xantar ou a cea, se non poden abandonar o seu centro de traballo.

O traballador poderá abandonar o seu posto de traballo, para poder comer ou cear por un tempo máximo de 56 minutos, aínda que a ausencia tivésese que levar a cabo fóra das horas habituais previstas a tal fin.

Aboaráselles o seu importe a prezo «menú do día» de lles poder autorizar a saída para efectuala fóra do centro de traballo, pero non no seu domicilio, contra entrega da factura correspondente.

O persoal que, debido a circunstancias do traballo, prolongue a súa xornada para a realización de horas extraordinarias, terá dereito a comida paga pola empresa en concepto de menú do día, e terá dereito a cobrar o equivalente ao importe dunha hora extra que se recolla nas táboas salariais de cada ano de vixencia.

Artigo 14.- Reténs

Os traballadores/as que o desexaren, dado que será voluntario, poderán apuntarse para efectuaren reténs que se rexerán polo seguinte:

- Cando lles corresponda o dito retén, deberán estar sempre localizados, para o cal facilitarán un teléfono de contacto na oficina da empresa.
- Os traballos programados non se considerarán retén.
- O retén terá lugar sempre fóra da xornada normal de traballo.
- Os traballos que se executen corresponderanse cos do obxecto do retén.
- Unha vez recibido o aviso de comparecencia, o traballador/a presentarse como máximo na hora seguinte á da chamada.
- Aboaranse as horas que realmente se traballen con carácter de extraordinarias ou festivas en cada caso.
- Nomearanse reténs para estadas e calorifugado, os 365 días do ano
- O retén formaran tres persoas.
- Os equipos de retén formaran o persoal adscrito a cada departamento e quen se apunte ao retén deberá acudir obrigatoriamente.
- Sempre que o retén sexa chamado a traballar e esas horas de traballo coincidan co horario de xantar ou cea, a empresa abonará dito xantar ou cea.
- As horas de compensación entre xornadas sempre se acumularán en descansos
- Os traballadores que sexan avisados entre as 1h e as 8h para a realización de calquera traballo, terán gañada a xornada do día segundo as seguintes regras:
 - Se se lles chama para vir ás 6 da mañá, traballarase de 6 á hora en que chegue o equipo de xornada normal e farase a substitución a pé de estada, tendo o resto da xornada ordinaria gañada.
 - Se se lles chama para traballar pola noite e continúaase traballando ata as 6, ten a xornada gañada.
- Si se elabora en el retén todos os días da semana laboral e o cómputo de horas do fin de semana e de 14 horas nas anualidades 2025 e 2026 e 12 horas en 2027 descansarase o primeiro día laboral seguinte, salvo que por razóns organizativas non fose posíbel realizar o descanso ese día, nese caso descansarase dentro do prazo máximo dos 15 días seguintes
- Retribución:
 - Por estar dispoñible os días laborais en caso de necesidade:
 - 2025: 40€
 - 2026: Revisión no mesmo porcentaxe que as táboas salariais
 - 2027: Revisión no mesmo porcentaxe que as táboas salariais
 - Por estar dispoñibles os sábados, domingos e festivos.
 - 2025: 45€
 - 2026: 50€
 - 2027: Revisión no mesmo porcentaxe que as táboas salariais
 - Se son chamados.
 - 2025: 40€

2026: Revisión no mesmo porcentaxe que as táboas salariale

2027: Revisión no mesmo porcentaxe que as táboas salariais

- Quilometraxe de ida/volta desde o seu domicilio sempre que o traballador use o seu propio vehículo: 0,26€ durante toda a vixencia do convenio.

CAPÍTULO CUARTO.- CONTRATACIÓN

Artigo 15.- Formalización dos contratos

Os contratos de traballo, sexa cal fo a súa modalidade, formalizaranse por escrito e, se así o determina a lei, rexistraranse na Oficina de Emprego. Así mesmo, darase conta ao Comité de Empresa e, se o traballador/a o solicitar, ao Sindicato por el elixido, sempre que este teña sección sindical recoñecida no propio centro de traballo.

15.1.- Contratos de formación e de prácticas

No caso de se concertaren estes contratos, rexerá o establecido na lei, agás no referente ao salario. Os traballadores/as contratados baixo estas modalidades percibirán as seguintes cantidades:

- Durante o primeiro ano, o 80% do salario correspondente da categoría na que se presupón que poida ser contratado unha vez rematado o período de formación ou prácticas.
- Durante o segundo ano, o 90% do salario correspondente da categoría na que se presupón que poida ser contratado unha vez rematado o período de formación ou prácticas

Artigo 16.- Período de proba

O período de proba, que se concertará por escrito, será de DEZ DÍAS de traballo para os peóns e especialistas e de TRINTA DÍAS para os oficiais.

Artigo 17.- Eventualidade

Os traballadores/as contratados co carácter de eventuais ou por tempo determinado, ao remate da vixencia dos seus contratos de traballo pasarán á situación de traballador/a indefinido, sempre e cando existan na empresa traballos da súa especialidade e categoría nos que poidan ser colocados.

Seguirase o mesmo criterio no suposto de que, aínda que non haxa postos vacantes da súa propia categoría, si o houbese doutra inferior e especialidade apropiada aos coñecementos do traballador/a e sempre que este o solicite e acepte as condicións correspondentes ao novo posto de traballo.

A empresa comprométese a formalizar un novo contrato de fixo a dous traballadores/as a tempo completo de CYRGASA no ano 2025 e a outro para os anos 2026 y 2027. Para iso teranse en conta, entre outros criterios, a vinculación á empresa, a antigüidade e outros que, a xuízo das partes, foran plasmados nos estatutos da bolsa de emprego creada no seu día. De todo o previsto neste artigo facilitarase información previa á representación dos traballadores/as.

Para fixar quen serán os traballadores/as afectados, aproveitaranse as reunións que se efectúen entre ás dúas partes na última quincena do primeiro semestre do ano, nun lugar e hora por determinar.

CONTRATOS INDEFINIDOS

O máximo de contratos de traballo temporais (eventuais ou por obra) para traballos habituais propios dos contratos de servizos ou mantementos permanentes non poderá superar o 25% do persoal destinado a eses traballos. Esta limitación non se aplica a traballos puntuais ou especiais diferentes dos contratos de servizos ou mantementos permanentes

Indemnización ao cesamento. Eventuais

De acordo coa Lei 12/2001, ao expirar o tempo convido por realización da obra ou servizo obxecto do contrato, ao seu remate, agás nos casos do contrato de interinidade, do contrato de inserción e dos contratos formativos, o traballador/a terá dereito a recibir a indemnización por fin de obra de contía equivalente á parte proporcional da cantidade que resultaría de aboar 12 días de salario por cada ano de servizo.

Artigo 17 bis.- Xubilacións

A empresa comprométese a cubrir as baixas que se produzan por invalidez permanente total ou absoluta, xubilación ou morte dos seus traballadores/as fixos, de entre o seu persoal eventual, pasando estes á condición de fixos.

Xubilacións anticipadas

A empresa, dentro dos límites das súas facultades de organización e da atención ás necesidades do seu axeitado funcionamento, estudará as peticións que se lle formulen a través do Comité de Empresa en materia de xubilación anticipada ou parcial dos traballadores/as que a soliciten.

Para que a dita xubilación sexa efectiva, terán que estar de acordo empresa e traballador/a.

En virtude das negociacións mantidas para o asinamento do convenio, a empresa acepta formalizarlles o contrato de xubilación parcial a aqueles traballadores/as que, cumprindo cos requisitos establecidos pola lei, así o solicitaren. Non obstante, rexeirá o que dispoña a lei en calquera momento respecto ao contrato de xubilación parcial e de remuda.

Durante a vixencia deste convenio e sempre que o traballador/a cumpra os requisitos esixidos na lei que permitan a súa xubilación parcial con redución do 75% da súa xornada ou a porcentaxe que indique a lei en cada momento, a empresa comprométese a facer un contrato indefinido desde o primeiro momento ao traballador/a remudista. Nestes supostos daríase por cumprido, no momento de asinar o contrato de remuda indefinido, o artigo 17 bis.

CAPÍTULO QUINTO.- FONDO ASISTENCIAL

Artigo 18.- Fondo asistencial

18.1.- Fins

Constitúese un fondo para fins asistenciais que terá por obxecto:

a) Cubrir ata o 100% do salario real garantido polo convenio ao persoal en situación de IT, tanto derivada de enfermidade común como de accidente non laboral, así como a que teña a súa orixe nun accidente laboral ou enfermidade profesional. O dito complemento percibirao o traballador/a nas seguintes condicións:

I. Con carácter xeral, a partir do décimo sexto día de baixa por enfermidade común ou accidente non laboral. Sen prexuízo do anterior, ambas as partes comprométese a que, a través da Comisión do Fondo, se estuden os índices medios de absentismo dos tres últimos anos para, logo da exclusión de determinadas enfermidades e accidentes de circulación, fixar un índice de referencia para soste a dita prestación de enfermidade, índice que deberá fixar a Comisión Xestora nun prazo máximo de seis meses.

Ambas as partes acordan que, de se incrementaren os ditos índices, non sería posible soste o nivel asistencial previsto e, nese caso, debería retornarse á prestación a partir do trixésimo primeiro día de baixa.

II. A partir do primeiro día, en caso de hospitalización ou intervención cirúrxica e sempre que exista baixa por IT.

III. En todo caso, o complemento extinguirase ao causar alta o traballador/a, cumprir a idade legal de xubilación ou pasar á situación de invalidez provisional ou á incapacidade permanente en calquera dos seus graos

b) O dito complemento cubriralle, así mesmo, ata o 100% do importe das pagas extraordinarias, no suposto de permanecer de baixa por enfermidade ou accidente durante todo ou parte do semestre anterior ao pagamento de tales gratificacións. O dito dereito nace dende o primeiro día de baixa.

En todo caso, de causar baixa na empresa antes da finalización do semestre, aboaráselle a parte proporcional no momento da liquidación.

18.2.- Beneficiarios

Serán beneficiarios todos os traballadores/as comprendidos no ámbito de aplicación deste convenio e que se regulen por el.

O traballador/a que, por calquera causa, cesase no cadro de persoal da empresa non terá dereito a reclamar do Fondo as cantidades por el achegadas.

18.3.- Obtención de axuda

O traballador que cause baixa por enfermidade ou accidente, obterá da Comisión Xestora a concesión da axuda que, de acordo coas presentes normas, correspóndalle.

Cando a xuízo da Comisión Xestora existan indicios razoables para presumir algunha irregularidade na situación de baixa, poderá requirir o traballador/a para se someter a un recoñecemento dun médico que esta designe; os gastos orixinados por este recoñecemento serán a cargo do Fondo.

Para adoptar esta medida será inescusable a opinión unánime ou, polo menos, maioritaria da Comisión Xestora.

18.4.- Dotación do fondo

O fondo nutrirase da achega do 1% da base de cotización da Seguridade Social por parte do traballador/a, mesmo se se encontrar en situación de I. T., que será deducido mensualmente da súa nómina e dunha porcentaxe de igual contía a cargo da empresa, coa excepción dos traballadores/as con contrato de formación cuxa achega será a cargo da empresa mentres non se produza un cambio substancial en materia de cotización.

18.5.- Da Comisión Xestora

A comisión xestora reunirase antes do día 20 de cada mes, para facer efectivas as axudas que correspondan como moi tarde o día 20

A Comisión Xestora estará formada por catro membros: dous en representación dos traballadores/as e outros dous en representación da empresa.

A representación dos traballadores/as será nomeada entre os membros do Comité de Empresa. Será presidente/a quen designe a Comisión por unanimidade ou, se é o caso, por maioría; e secretario/a un vogal da Comisión, que será nomeado de forma trimestral, tendo en conta que a designación recaerá, alternativamente, unha vez entre os representantes dos traballadores/as e a seguinte entre os da empresa.

A validez dos acordos da Comisión Xestora requirirá a maioría absoluta dos seus compoñentes.

Será misión da Comisión Xestora o control e exacto cumprimento desta normativa.

Mensualmente, a Comisión Xestora poñerá en coñecemento dos traballadores/as, a través dos taboleiros de anuncios, os acordos tomados e o estado das contas.

18.6.- Situación do fondo

O fondo estará situado nunha conta bancaria a disposición da Comisión Xestora, e será imprescindible a sinatura mancomunada de dous dos seus membros, un dos designados polos traballadores/as e outro dos nomeados pola empresa, para a retirada dos fondos.

Os ingresos na conta faranse mensualmente, unha vez aboadas as cantidades acordadas pola Comisión Xestora. A retirada de fondos farase igualmente de forma mensual, unha vez acordadas pola Comisión Xestora as axudas que correspondan.

18.7.- Importe máximo do fondo

O importe máximo do fondo, computado mensualmente, unha vez liquidadas todas as axudas previstas nos fins deste Fondo Asistencial, non poderá exceder de DOCE MIL EUROS.

No caso de que durante tres meses consecutivos se supere o dito límite, a Comisión Xestora deberá promover unha redución das achegas dos próximos meses ata se situar no límite.

O 30 de xuño e o 30 de novembro, farase unha revisión das dispoñibilidades do Fondo e, se non permitisen cubrir as axudas previstas no apartado 16.1 deste capítulo, a Comisión Xestora establecerá unha achega extraordinaria, que satisfarán entre a empresa e os traballadores/as, a partes iguais, nas pagas extraordinarias de xullo e Nadal, respectivamente.

Do mesmo modo, no suposto de se producir algunha situación excepcional derivada de feitos imprevisibles e realmente graves (por exemplo: un accidente colectivo) que fixese insuficiente o saldo do fondo dispoñible, para aboar as cantidades pactadas, a Comisión Xestora solicitará da Comisión de Vixilancia deste convenio a xestión ante a empresa e ante os traballadores/as para establecer unha cota extraordinaria, suficiente para lles facer fronte ás ditas axudas.

18.8.- Cancelación do fondo

A Comisión Xestora poderá propoñer a cancelación do fondo, e, se así o aproban a empresa e a asemblea de traballadores/as, dispoñer da distribución do activo en axudas de tipo social. Esta medida, en calquera caso, deberá coincidir co remate da vixencia do convenio colectivo. A cancelación do fondo será obrigatoria no suposto de que se producise o peche do centro de traballo.

18.9.- Accidentes de traballo

A cobertura que se establece neste artigo para o persoal en situación de I. T., cando derive de accidente de traballo, aplicaráse desde o primeiro día da baixa e será a cargo exclusivo da empresa.

CAPÍTULO SEXTO.- OUTRAS ATENCIÓNS SOCIAIS

Artigo 19.- Seguro colectivo

Para cubrir, na medida do posible, as consecuencias derivadas do falecemento ou incapacidade total ou absoluta do traballador/a, como consecuencia de accidente laboral ou non laboral as 24 horas e os 365 días do ano, ou a enfermidade profesional, establécese un SEGURO COLECTIVO con cargo á empresa.

Para o ano 2025 as coberturas e sumas aseguradas serán:

Por falecemento: 49.216,17€

Incapacidade: 65.621,78€

Estas coberturas faranse efectivas na data da firma do preacordo do convenio.

Para os anos 2026 e 2027, a porcentaxe para incrementar será o mesmo que se aplique á táboa salarial e terán efectividade a partir do día seguinte en que a Comisión negociadora aprobe as táboas para cada un deses anos

Artigo 20.- Bolsa de vacacións

Establécese unha axuda de xantar/bolsa de vacacións cunha contía que figura nas distintas táboas salariais anexas e que se fará efectiva aos traballadores/as ao comezo do seu período de vacacións. O persoal de novo ingreso percibirá a parte proporcional ao tempo traballado. Esta cantidade non será absorbible durante a vixencia deste convenio.

Os importes durante a vixencia do convenio serán:

2025: 1.400€

2026: 1.600€

Para o ano 2027, a porcentaxe para incrementar será o mesmo que se aplique á táboa salarial

Artigo 21.- Roupas de traballo e aseo

O traballador/a terá dereito a dúas fundas ou traxes de traballo a elección do traballador/a e dúas camisas por cada ano de servizo prestado, e a unha terceira en caso de necesidade, así como á entrega de dúas toallas por ano. Ao persoal de novo ingreso entregaráselle a dotación de dúas fundas ou traxes no momento da súa contratación, sempre que esta sexa igual ou superior a un mes, e sempre no ben entendido de que a súa duración será de seis meses.

Se o traballador/a causase baixa na empresa antes de rematar os seis meses de duración das pezas, e volve ser contratado novamente, terá que seguir utilizando as pezas que lle entregaron no seu día, e ata que estas cumpran o tempo regulamentario.

No entanto, nos traballos excepcionalmente sucios, como son o brascaxe e fornos de cocción, o número de pezas a entregar será de 3, no canto de 2, sen prexuízo de que así mesmo se lles atenda en calquera urxencia.

A empresa comprométese a manter en todo momento un stock suficiente para facilitar as entregas necesarias, así como a mellorar o tamaño e a calidade das toallas e demais pezas de traballo, se fose necesario.

Corresponderalle ao Comité de Seguridade e Saúde coidar o cumprimento do precedente compromiso.

Non obstante, nos traballos excepcionalmente sucios, como son a brascaxe e fornos de cocción, o número de pezas que se entreguen será de tres, en vez de dúas, sen prexuízo de que, así mesmo, sexa atendida calquera emerxencia.

As pezas entregaranse o 1 de outubro (equipamento de inverno) e o 2 de maio (equipamento de verán) de cada ano.

Cada mes de outubro e só aos traballadores/as expostos no seu posto a inclemencias meteorolóxicas, dotaranse dun chaquetón de abrigo ou chaleco, a elección do traballador/a, que terá unha duración de dous anos

Todo o anteriormente sinalado sobre dotación de prendas será de aplicación sempre e cando os servizos que se realicen non requiran a dotación de EPI específicos do posto de traballo.

A partir da firma do presente convenio, a empresa asume o lavado das seguintes pezas de traballo, coa periodicidade establecida a continuación:

- Pantalón e camisa: 1 á semana.
- Chaqueta: 1 cada 2 semanas
- Roupas abrigo: 1 ao mes durante os meses de inverno

Só en casos excepcionais, poderanse lavar as pezas de traballo cunha periodicidade inferior á pactada.

Uso da roupa:

Os usuarios/as están obrigados a presentarse con ela nos seus postos de traballo. Deberán poñer a debida dilixencia na súa conservación e limpeza. Por ser propiedade da empresa, só poderá usarse durante as horas de servizo.

Se durante a vida asignada ás pezas os usuarios cesasen no servizo á empresa, rexerá o disposto no parágrafo segundo deste artigo. Terminado o período de vida, ou cando sexan dadas de baixa, pasarán a ser propiedade dos seus usuarios.

No caso de substitución de EPI, os equipamentos substituídos serán devoltos obrigatoriamente á empresa.

Artigo 22.- Recoñecemento médico

A empresa garantirá os elementos necesarios para unha vixilancia específica, en relación cos riscos dos postos de traballo, axustándose aos protocolos específicos establecidos polo ministerio correspondente.

Salvo que o traballador optase por utilizar o seu vehículo propio para desprazarse ao centro sanitario onde será efectuado o recoñecemento médico, a empresa virá obrigada a facilitar o medio de transporte con condutor.

Especial atención corresponderá aos postos con riscos para o embarazo e a lactación.

Todo traballador/a terá o dereito e a obriga de pasar, como mínimo, un recoñecemento ao ano. Os recoñecementos realizaranse, agás imprevistos, entre o 1 de marzo e o 30 de xuño de cada ano.

CAPÍTULO SÉTIMO.- ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN E PARTICIPACIÓN

Artigo 23.- Comité de Empresa

O Comité de Empresa é o órgano máximo de representación colexiada do persoal no centro de traballo.

Os compoñentes do Comité de Empresa disporán dun crédito de DEZASETE HORAS MENSUAIS para as anualidades 2025 e 2026 e DEZAOITO horas para 2027, retribuídas como horas realmente traballadas, para o exercicio das súas funcións.

As ditas horas poderán ser computadas cuatrimestralmente en forma global e distribuídas entre os seus membros segundo o seu propio criterio.

Quedan excluídas do conxunto destas horas as que correspondan a reunións convocadas pola Dirección da empresa e as dedicadas á negociación colectiva.

O Comité de Empresa disporá dun local para o desenvolvemento das súas funcións. Tamén se disporá dun taboleiro de anuncios. Os membros do Comité de Empresa ou delegados/as de persoal non poderán ser despedidos nin sancionados dentro do período do exercicio das súas funcións nin nos dous anos seguintes ao seu mandato, sempre que o despedimento ou a sanción se baseen na acción do traballador/a no exercicio das súas funcións.

Se a representación dos traballadores/as o solicita, a empresa adquire o compromiso de ter reunións con carácter trimestral onde informará á dita representación do establecido nos artigos 64 e 65 do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 24.- Seccións sindicais

A empresa recoñece as seccións sindicais no seu seo e outorga aos seus membros as mesmas garantías que aos membros do Comité de Empresa.

As distintas seccións sindicais poderán:

- a) Facer propaganda sindical ou laboral a través do taboleiro de anuncios asignado ao Comité de Empresa.
- b) Cobrar as cotas sindicais dentro do horario de traballo sen interromper o proceso produtivo.
- c) En caso de solicitalo, cobrar as cotas sindicais a través da nómina, coa autorización expresa do interesado.
- d) Convocar asembleas fóra do horario de traballo.
- e) As ditas horas poderán computarse cuatrimestralmente en forma global e distribuídas entre os seus membros segundo o seu propio criterio.

As seccións sindicais presentes no asinamento deste convenio gozarán dun crédito mensual de CORENTA HORAS cada unha para o exercicio das súas actividades. Estas seccións sindicais son CCOO, CIG y UGT

Artigo 25.- comité de Seguridade e Saúde

Estarase a todo o disposto na vixente Lei de prevención. Os seus membros poderán ser elixidos pola asemblea entre os seus traballadores/as. As súas funcións irán encamiñadas a controlar e velar polo cumprimento da lexislación en materia de seguridade e saúde. Se o risco de accidente for inminente, o Comité de Seguridade e Saúde poderá acordar a paralización das actividades ata que se solucione o motivo de perigo.

O Comité de Seguridade e Saúde reunirse unha vez ao mes, dentro das horas de traballo, sen prexuízo daqueles casos especiais que, pola súa gravidade, requiran unha reunión extraordinaria.

Cada membro do Comité de Seguridade e Saúde dispoñerá dun crédito de 5 horas mensuais para as anualidades 2025 e 2026 e 6 horas mensuais para 2027 retribuídas como horas realmente traballadas para o exercicio das súas funcións, dentro das que non se computarán as horas utilizadas para a reunión mensuais nin para posibles investigacións de accidentes ou incidentes.

As ditas horas poderán computarse bimensualmente en forma global e distribuídas entre os seus membros segundo o seu propio criterio.

Regulamento de funcionamento interno do Comité de Seguridade e Saúde

En cumprimento do disposto no artigo 38 da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, créase o Comité de Seguridade e Saúde Laboral do centro de traballo da empresa CYRGASA, como órgano paritario e colexiado de participación, coordinación e consulta en materia de prevención, no que se atenderá ás especialidades de cada posto de traballo, en orde a promover os programas adecuados para reducir os riscos laborais e mellorar os ambientes de traballo, perfeccionando os niveis de protección.

Este Regulamento ten como finalidade regular de forma sistemática, ordenada e precisa o funcionamento do citado Comité, garantindo a participación colexiada no deseño da política de prevención de riscos laborais e no control da execución das medidas destinadas a promover mellóraa das condicións de traballo, dando así cumprimento ao disposto no apartado 3 do citado artigo 38, que establece que o Comité adoptará as súas propias normas de funcionamento.

Na súa virtude, e por acordo unánime dos integrantes do comité de seguridade e saúde de CYRGASA en sesión celebrada o día 16 de Setembro de 2015, apróbase o presente regulamento, de acordo co seguinte articulado:

Disposicións Xerais

1º. Denominación.- O Comité de Seguridade e Saúde Laboral de CYRGASA é o órgano paritario e colexiado de participación destinado á consulta regular e periódica das actuacións da empresa en materia de prevención de riscos.

2º. Actuacións.- As actuacións que leve a cabo o Comité de Seguridade e Saúde deberán realizarse de forma conxunta, previo acordo por escrito e, en calquera caso, con representación de ambas partes.

3º. Composición.- O comité de Seguridade e Saúde de CYRGASA está formado polos delegados e delegadas de prevención dunha parte, e polos representantes da empresa, en número igual ao de delegados e delegadas de prevención, por outra.

4º. Presidente e Secretario.- O cargo de Presidente e Secretario recaerán indistintamente sobre un membro da parte empresarial ou dos delegados e delegadas, a proposta de cada unha das partes, e segundo acordo que se adopte en CSS. Devanditos cargos terán unha duración anual e faranse por quendas rotativos.

5º. Duración.- A duración do mandato dos membros do Comité de Seguridade e Saúde será de catro anos.

Cando algún dos delegados e delegadas de prevención cese no exercicio da súa actividade, por causas xustificadas, antes de finalizar o período correspondente, a parte afectada procederá a designar un novo representante.

6º. Competencias.- O CSS coñecerá das cuestións relacionadas coa prevención de riscos laborais, as súas competencias e facultades serán as tipificadas no artigo 39 da LPRL.

Corresponden as seguintes funcións:

a) Participar na elaboración, posta en práctica e avaliación dos plans e programas de prevención de riscos laborais. Para ese efecto, no seu seo debateranse antes da súa posta en práctica e no referente á súa incidencia na prevención de riscos os proxectos en materia de planificación, organización do traballo e introdución de novas tecnoloxías, organización e desenvolvemento de actividades de protección e prevención a que se refire o artigo 16 da lei de Prevención, e proxecto e organización da formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos e procedementos para a efectiva prevención dos riscos, propoñendo á empresa mellóraa das condicións ou a corrección das deficiencias existentes.

c) Coñecer cantos documentos e informes relativos ás condicións de traballo sexan necesarios para o cumprimento das súas funcións, así como os procedentes da actividade do servizo de prevención, no seu caso.

d) Coñecer e analizar os danos producidos na saúde ou na integridade física dos traballadores, ao obxecto de valorar as súas causas e propoñer as medidas preventivas oportunas.

e) Coñecer directamente a situación relativa á prevención de riscos no centro de traballo, realizando para ese efecto as visitas que estime oportunas.

f) Colaborar coa Dirección da empresa en mellóraa da acción preventiva.

g) Promover e fomentar a cooperación dos traballadores na execución das normativas sobre prevención de riscos laborais.

7º. Colaboración coa Inspección de Traballo.- Nas visitas aos centros de traballo para a comprobación do cumprimento da normativa sobre prevención de riscos laborais, o Inspector de Traballo e Seguridade Social

comunicará a súa presenza, entre outros, o Comité de Seguridade e Saúde, a fin de que poidan acompañarlle durante o desenvolvemento da súa visita e formularlle as observacións que estimen oportunas, a menos que considere que ditas comunicacións poidan prexudicar o éxito das súas funcións.

8.º Garantías.- Aos delegados e delegadas de prevención, como representantes dos traballadores e traballadoras, seralles de aplicación o previsto no artigo 68 do Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores, relativo a materia de garantías e ao tempo utilizado para o desempeño das funcións previstas na Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Os asistentes ás reunións do Comité de Seguridade e Saúde deberán gardar sxiilo sobre as informacións ás que tivesen acceso por razón do seu cargo.

9.º Reunións ordinarias e extraordinarias.- O Comité de Seguridade e Saúde reunirase de forma ordinaria mensualmente e de forma extraordinaria cando o solicite unha das partes.

O presidente convocará, ademais, reunión extraordinaria cando se de algunha das seguintes situacións:

- a) Accidente de traballo grave
- b) Incidentes con risco de poder ocasionar un dano grave aos traballadores.
- c) A solicitude de polo menos, unha terceira parte dos seus membros, mediante escrito motivado.

10.º Adopción de acordos.- Os acordos do Comité serán adoptados por maioría simple. En caso de empate abrírase unha quenda de intervencións e realizarase unha nova votación. O CSS acordará o procedemento para resolver os casos de empate.

Non poderá ser obxecto de acordo ningún asunto que non figure na orde do día, salvo que estean presentes a totalidade dos seus membros e sexa declarada a urxencia do asunto por unanimidade.

11.º.- Participación en reunións.- Nas reunións do CSS poderán participar con voz pero sen voto:

- a) Delegados sindicais
- b) Os responsables técnicos da prevención na empresa que non estean incluídos na composición do CSS.
- c) Nas mesmas condicións poderán participar traballadores da empresa que contén cunha especial cualificación información respecto de concretas cuestións que se debatan na reunión.
- d) Técnicos en prevención alleos á empresa, sempre que así o acorde o propio CSS

12.º. Actas e orde do día.-

a) Ao finalizar cada reunión levantarase un Acta na que deberá quedar reflectido:

- Lugar e día da reunión
- Asistentes
- Temas expostos
- Temas pendentes
- Acordos adoptados
- Data da próxima reunión do Comité
- Asina e nome dos asistentes

b) O Secretario encargarse de redactar e pasar a ordenador a acta das reunións e entregará unha copia a cada membro do Comité na seguinte reunión, previa firma da mesma

c) Como mínimo unha semana antes da seguinte reunión, Presidente e Secretario, elaborarán a orde do día incluíndo:

- Temas pendentes de reunións pasadas
- Novos temas que aparezan no transcurso do mes desde a última reunión

Unha vez confeccionado a orde do día, darano a coñecer ao resto dos membros do Comité, como mínimo cunha semana de antelación á celebración da reunión convocada.

13.º. Modificación do Regulamento.- Este Regulamento poderá ser modificado a petición dun terzo dos compoñentes do Comité de Seguridade e Saúde. O acordo de modificación deberá ser aprobado por dous terzos, polo menos, dos seus compoñentes

Artigo 26.- Dereito de reunión e asemblea

As asembleas de traballadores/as que se realicen no centro de traballo rexeranse de conformidade coa normativa vixente, moi especialmente, en canto á facultade de convocatoria, presidencia, persoas alleas á

empresa que deban asistir, orde do día dos asuntos que se han tratar, comunicación á dirección da empresa, forma de realización, lugar de reunión, votacións e demais dereitos e obrigas.

Cando se trate de asembleas informativas sobre negociación colectiva, deberán cumprirse, ademais dos requisitos expostos, os seguintes:

- a) que se comunique ao xefe de obra cunha antelación mínima de 48 horas;
- b) que a súa realización teña lugar fóra das horas de traballo. Neste caso, a empresa aboará, con carácter de ordinarias, ata un máximo de TRES HORAS ANUAIS.

CAPÍTULO OITAVO.- RETRIBUCIÓN

Artigo 27.- Conceptos retributivos

A retribución estará integrada polos conceptos retributivos que se indican a continuación e cuxa contía figura recollida no anexo salarial:

- salario base
- plus de xefatura de equipo
- plus de réxime de quendas
- plus de nocturnidade
- plus de domingos
- gratificacións extraordinarias
- horas extraordinarias
- complemento salarial festivo
- bolsa de vacacións
- axudas de custo
- antigüidade
- plus quenda
- plus sabado
- cambio quenda porto
- plus 24 e 31 decembro
- media dieta
- horas festivas

Artigo 28.- Regulación dos distintos conceptos

28.1.- Salario base

Segundo as táboas salariais anexas.

28.2.- Nocturnidade

Terán a consideración de traballos nocturnos os efectuados entre as 22 horas e as 6 horas, respondendo a súa regulación aos seguintes criterios:

- a) Traballando no dito período menos de CATRO HORAS, cobrarase a bonificación das catro horas traballadas no período nocturno.
- b) Se exceden de CATRO HORAS as realizadas no dito período, percibirase a bonificación correspondente a todas as horas da xornada, estean ou non comprendidas no dito período nocturno.
- c) Páctase un incremento de 2 € para cada anualidade durante os 3 anos de vixencia do presente convenio. O importe de 2025 figura nas táboas salariais anexas

28.3.- Réxime de quendas

Polo feito de desempeñar o traballo en réxime de quendas, percibirase un plus cuxos valores figuran nas táboas salariais anexas.

Ningún traballador/a poderá opoñerse a ocupar, en calidade de «correquendas», a quenda de traballo que lle ordene a empresa para substituír a ausencia do titular, logo do aviso segundo a práctica de costume.

Se por este motivo chegase un traballador/a a realizar a dita función de «correquendas» 100 días ou máis, cobrará o plus de quendas durante todo o ano.

En todo caso, entre o final da xornada ordinaria e o inicio do traballo en «correquendas» mediará un tempo non inferior a doce horas.

O incremento para este concepto será de:

Ano 2025: 20€ mensuais

Ano 2026: 20€ mensuais

Ano 2027: 25€ mensuais

28.4.- Xefatura de equipo

O persoal que desempeñe a función de xefe de equipo percibirá un plus, cuxos valores figuran nas táboas salariais anexas.

28.5.- Plus de domingos

O persoal de quendas que, como consecuencia do seu propio réxime de traballo, estea obrigado a traballar en domingos percibirá por cada domingo traballado un plus cuxos valores figuran nas táboas salariais anexas.

O incremento para este concepto será de:

Ano 2025: 1 €

Ano 2026: 1€

Ano 2027: 2€

28.6.- Complemento salarial festivo

O seu valor figura na táboa salarial anexa e percibirano os traballadores/as de quendas que traballen en días festivos.

28.7.- Plus sábados

O persoal de quendas que, como consecuencia do seu propio réxime de traballo, estea obrigado a traballar en sábados, percibirá, por cada sábado traballado, un plus cuxo valor figura nas táboas salariais anexas.

O incremento para este concepto será de:

Ano 2025: 1 €

Ano 2026: 1€

Ano 2027: 2€

28.8.- Horas extraordinarias

O valor de cada hora extraordinaria traballada, segundo a súa distinta clasificación, é o que figura nas táboas salariais anexas.

28.9.- Gratificacións extraordinarias

As gratificacións extraordinarias son dúas: gratificación do 25 DE XULLO e gratificación de NADAL

Cada unha destas pagas terá o valor que figura nas táboas salariais anexas, e aboaranse, como máximo, o día anterior ao 16 de xullo e 20 de decembro, respectivamente.

Estas gratificacións aboaranse en proporción ao tempo traballado, rateándose cada unha delas por semestres naturais do ano en que se xera.

28.10.- Gamas de produción

28.10.1.- Prima de carga e descarga

Establécese unha prima en función da tonelaxe de carga e descarga de buques, da seguinte contía:

	De 1-1-25 a 31-12-25
Por cada 1.000 Tm de carga de aluminio e 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 aboadas aos traballadores/as actualmente asignados ao cadro de persoal dos servizos do porto e que ascenden a trinta e un, na forma que a seguir se expresa:

— Pártese dunha previsión anual de carga e descarga para o ano 2025 de 110.000 Tm de carga de aluminio e ánodos, 1.200.000 Tm de descarga de bauxita, 75.000 Tm de descarga de coque.

— Estas previsións distribuídas entre o número dos traballadores/as do cadro de persoal anteriormente indicados dá unha prima cuxa contía se reflicte nas táboas salariais anexas, suposta unha plena presenza, que percibirán todos os meses de traballo, agás o de vacacións.

— As faltas de asistencia nos días de carga e descarga, sexa cal for o motivo da ausencia, levarán consigo a dedución da parte proporcional correspondente, que se estima nun onceavo da prima mensual por cada día de traballo de carga e descarga.

— A prima mensual por carga e descarga que se fixa nas táboas salariais enténdese como una garantía provisional da que realmente corresponde pola tonelaxe efectiva que se realice durante o ano, aínda que se fará un seguimento semestral de resultados.

— No suposto de que a tonelaxe efectivamente cargada ou descargada fose superior á prevista, a diferenza resultante por aplicación da tarifa pactada aboaráselles aos traballadores/es.

Pola contra, se a tonelaxe efectivamente cargada ou descargada fose inferior á prevista, a empresa tomará ao seu cargo —isto sen desconto ningún a cargo dos traballadores/as— a diferenza ata un 20%, e unicamente deducirá aos traballadores/as nas primas do semestre seguinte o que exceda do dito 20%, sen prexuízo da liquidación final que ao remate do ano corresponda.

28.10.2.- Brascaxe

Os traballadores/as que presten os seus servizos en brascaxe percibirán as seguintes primas dentro da súa gama de produción.

— Por facer unha xunta pequena: percibirán a retribución correspondente a unha xornada ordinaria, sexa cal for o tempo empregado. O equipo que realice esta actividade estará formado por cinco persoas que tamén atenderán a fragua.

— Por facer unha xunta grande: o equipo para unha xunta grande formarano cinco persoas, que atenderán tamén a fragua. O tempo para realizar unha xunta grande fíxase en 16 horas ou o equivalente a 2 xornadas ordinarias. Estímase que en cada xornada debe facerse media xunta.

De empregaren menos tempo, aboaráselles a retribución correspondente a unha xornada ordinaria, sexa cal for o tempo empregado, máis unha prima por xunta; a contía figura nas táboas salariais anexas. Se por circunstancias non imputables ao traballador/a non se remata a tarefa diaria no tempo sinalado, os traballadores/as comprométense a permanecer nese traballo ata o seu remate, dados os prexuízos que carrexaría deixar inacabado o traballo sinalado para cada xornada.

Os traballadores/as afectos a esta instalación, suposta unha plena presenza e unha produción media de DEZ CUBAS POR MES, percibirán unha prima mínima cuxa contía figura nas táboas salariais anexas.

28.10.3.- Carretilleiros

Os carretilleiros, independentemente das primas que lles corresponden por participaren na carga e descarga no porto, percibirán un complemento condicionado a ter a máquina en perfecto estado de conservación en todo momento e cuxa contía figura nas táboas salariais anexas.

28.10.4.- Guindastrista

Participarán na proporción que lles corresponda na prima de carga e descarga no porto.

28.10.5.- Fornos de cocción de ánodos

Os traballadores/as que presten os seus servizos en fornos de cocción de ánodos, suposta unha plena presenza e un rendemento correcto, percibirán unha prima cuxa contía se establece nas táboas salariais anexas.

28.11.- Antigüidade

Os traballadores/as comprendidos neste convenio percibirán aumentos periódicos por anos de servizo, consistentes no aboamento de trienios na contía do 4% do salario base de referencia correspondente á categoría na que estean clasificados, cuxos valores figuran nas táboas salariais anexas, e que percibirán nos doce meses do ano e as dúas pagas extras.

28.12.- Axudas de custos

Todos os traballadores/as que por necesidades e orde da empresa teñan que efectuar viaxes ou desprazamentos a poboacións distintas da do centro de traballo, gozarán sobre o seu salario da compensación que se reflicte nas táboas salariais anexas. . Mentres dure o desprazamento, esta compensación percibirase por día natural.

Os días de saída xerarán idéntica axuda de custo e, nos de chegada, quedarán reducidas á metade, cando o interesado/a durma no seu domicilio, a menos que tivese que realizar fóra as dúas comidas principais.

Se os traballos se efectúan de forma tal que o traballador/a só teña que realizar fóra do lugar habitual o xantar, percibirá media axuda de custo.

As viaxes de ida e volta serán sempre por conta da empresa, que estará obrigada a facilitar billete de primeira clase a todos os traballadores/as, con independencia da súa categoría profesional, coa excepción das viaxes en transporte aéreo, marítimo ou trens especiais, que serán de segunda clase ou turista.

Se, por circunstancias especiais, os gastos orixinados polo desprazamento superan o importe das axudas de custos, o exceso deberá aboalo a empresa, logo de coñecelo esta e da posterior xustificación.

Non se adquire dereito a axuda de custos cando os traballos se realicen en locais pertencentes á mesma industria na que non se presten servizos habituais, se non están situados a unha distancia que exceda de tres quilómetros da localidade onde está localizada a industria. Aínda cando supere a dita distancia, non se xerarán axudas de custos cando a localidade onde se vaia realizar eventualmente o traballo resulte ser a residencia do traballador/a, sempre que, independentemente desta circunstancia, non se lle ocasione prexuízo económico determinado.

Nos casos en que os traballos se realicen en locais que non sexan os habituais, a empresa debe aboar sempre os gastos de locomoción ou proporcionar os medios adecuados de desprazamento.

28.13.- Plus quenda

Aqueles traballadores/as que de maneira puntual e esporádica deban desenvolver o seu traballo en réxime de quendas, percibirán un plus quenda cuxos valores figuran nas táboas salariais anexas.

O incremento será do 1 € cada un dos 3 anos de vixencia do convenio,

28.14.- Plus cambio quenda porto

Para compensar os posibles excesos de xornada dos traballadores afectados pola esixencia do cambio de quenda no posto de traballo do porto, a empresa abonará a cada traballador, por cada día en que se produza este feito unha curmá cuxo valor figura nas táboas salariais anexas

28.15.- Mensualización da nómina

As retribucións que, para cada categoría, figuran nas táboas salariais anexas ao convenio colectivo —salario anual—, corresponden á xornada pactada no artigo 7, en cómputo anual, suposta unha plena presenza.

Non obstante, por acordo das partes e malia a irregularidade na distribución da xornada, co obxecto de manter unha certa uniformidade nas percepcións mensuais dos traballadores/as, as ditas retribucións serán aboadas en doce mensualidades, cuxo importe «mensual» e «diario», suposta unha plena presenza, aparece reflectido na segunda e terceira columnas das citadas táboas salariais.

28.16.- Pluses que desapareceron

Conforme ao pactado en anteriores negociacións, quedou eliminada a chamada «axuda de economato», cuxo importe quedou integrado nas pagas extras de xullo e Nadal, entendéndose, non obstante, que a dita integración non desvirtúa a natureza e finalidade da axuda recollida nos convenios anteriores.

Desapareceron, igualmente, do artigo 25 de convenios anteriores, os conceptos de «plus de asistencia» e «plus de desprazamento», e integráronse no plus convenio. Tal e como se expresa no parágrafo que antecede, esa integración non desvirtúa a natureza e finalidade que os mencionados conceptos tiñan en convenios anteriores.

Do mesmo xeito, desapareceron desde o 1 de xaneiro de 2009 o «plus convenio» e o «plus tóxico, penoso e perigoso», que quedaron integrados no salario base. Esta integración non desvirtúa a natureza e finalidade que os mencionados conceptos tiñan en convenios anteriores.

28.17.- Estrutura salarial

A partir do 1 de xaneiro de 2009, acórdase modificar a estrutura salarial e adaptarse ás cantidades que se establezan para cada un dos conceptos.

Non obstante, queda pactado neste convenio que os transvasamentos e pluses que desaparezan conservarán a finalidade e natureza que tiñan neste e anteriores convenios.

28.18.- Cláusula de garantía

Establécese de igual forma, a partir de xaneiro de 2009, un salario base de referencia por categoría, cuxos valores aparecen nas táboas salariais anexas, e cuxa finalidade será garantir calquera desprazamento futuro fóra do pactado en convenio, e que teña relación co salario base que figura na táboa salarial.

Artigo 29.- Mobilidade funcional e traballos de categoría superior

En caso de necesidade, ben por falta de traballo na propia instalación ben por calquera outra emerxencia, os traballadores/as estarán obrigados a prestar servizos en calquera outra instalación ou traballo que lles sexan encomendados polos seus mandos, sen outras limitacións que as sinaladas no artigo 39 do Estatuto dos

Traballadores e sen prexuízo do respecto dos seus dereitos profesionais e económicos que se prevén no citado texto legal.

Se o exercicio de tales traballos supuxer a realización de funcións de categoría superior, pero non procedese legal ou convencionalmente o ascenso á dita categoría, o traballador/a terá dereito á diferenza retributiva entre a categoría asignada e a función que efectivamente realice.

Cando a realización de tales funcións superiores fose por un período superior a catro meses consecutivos nun ano, outorgaráselle a dita categoría superior.

29.1.- Ascensos

O ascenso dos traballadores/as a postos que impliquen mando ou confianza, será de libre designación da empresa.

Para o resto das categorías profesionais, tanto cando sexa necesario cubrir as porcentaxes previstas na normativa de aplicación, como para cubrir as vacantes que se produzan, de cada tres, unha proverase por antigüidade, salvo que se acredite a carencia de aptitude no traballador/a, e as outras dúas por concurso, unha vez superadas as probas de aptitude.

Corresponderá á empresa, previo informe preceptivo da representación dos traballadores, determinar o contido das probas que procedan, no seu caso, tanto para acreditar a aptitude do traballador para o seu ascenso por antigüidade, como as que deberán superar os traballadores para acceder ao concurso que posibilite o ascenso por esta modalidade.

No caso de que se producise desacordo, por estimar a representación dos traballadores que o sistema carece da obxectividade requirida, en reunión conxunta, ambas partes tratarán de alcanzar unha solución. De persistir o desacordo, poderá acudirse á Comisión de Interpretación e Vixilancia que se contempla na Disposición Final 1ª do presente Convenio, e en último termino, á regulación que se contén no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo.

Polo que respecta ao concurso, unha vez que o traballador supere as probas teórico-prácticas que se establezan, a selección levarase a cabo de conformidade coas puntuacións que resulten de valorar as seguintes materias:

- a) Titulación adecuada: de 0 a 2 puntos
- b) Coñecemento do posto de traballo: de 0 a 2 puntos
- c) Historial (cursos de formación relacionados co posto): de 0 a 2 puntos
- d) Desempeño de traballos de superior categoría: de 0 a 2 punto
- e) Permanencia no posto correspondente á categoría profesional superior: de 0 a 2 puntos.

O Tribunal do Concurso estará integrado por catro membros, dous en representación da empresa e outros dous dos traballadores, que serán designados polo Comité de Empresa.

Na aplicación deste artigo, respectarase igual dereito de todos os traballadores/as á promoción, sen que caiba discriminación algunha por razóns de idade, sexo, raza, ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

Artigo 30.- Días de pagamento e anticipos

A liquidación de cada mensualidade farase efectiva o día 14 ou o anterior hábil, se aquel coincidise con domingo ou festivo.

A empresa fará efectivos os salarios correspondentes mediante transferencia bancaria domiciliada. Esta comprométese a que a listaxe de transferencias estea en poder do banco co que ela traballa, polo menos, un día antes da data de pagamento.

Non obstante, o persoal terá dereito a percibir, se o solicita, un ANTICIPO mensual que non poderá exceder do 90% dos salarios xerados. O pagamento farase efectivo o día 28 de cada mes, ou o anterior hábil, se aquel coincidise con domingo ou festivo, efectuándose o aboamento como na actualidade.

Artigo 31.- Préstamos

Créase un fondo de préstamos sen xuro de DEZASEIS MIL euros, a disposición dos traballadores e traballadoras.

31.1 Regulación

- a) A súa contía por traballador/a será, como máximo, o equivalente a dous meses do seu salario base do convenio.
- b) A devolución efectuarase en doce fraccións iguais, coincidentes coas mensuralidades dos doce meses naturais seguintes á súa percepción.

- c) O vencemento da débeda, en caso de termo da relación laboral, producirase de forma automática e na totalidade da contía o pendente no mesmo momento de se producir aquela.
- d) Os préstamos previstos neste apartado terán un límite máximo de cartos en circulación para o conxunto dos traballadores/as afectados no convenio de 16.000 euros.
- e) Mensualmente, a comisión paritaria facilitará ao conxunto dos traballadores/as información relativa ao estado de amortizacións e novas peticións.

31.2. Obxecto e ámbito de aplicación

O obxecto e ámbito de aplicación deste regulamento consiste en regular os préstamos establecidos no artigo n.º 31 do convenio colectivo e que esta empresa outorga ao seu persoal consonte a seguinte normativa.

31.3 Solicitude, forma e motivos

A solicitude de petición deberá dirixirse á comisión paritaria (empresa/comité de empresa). Esta comisión formarana as mesmas persoas que as do fondo asistencial, facendo constar na dita solicitude o seguinte:

- a) Identidade do solicitante.
- b) Circunstancias dos familiares que permanentemente convivan con el.
- c) Circunstancias persoais referidas á petición.
- d) Outros datos que o petionario considere de interese, para identificar e xustificar o obxecto que vai adquirir ou gasto que realizará, facturas, orzamentos, etc., que fundamenten a petición do préstamo.

31.4 Requisitos e preferencias para a súa concesión

Os traballadores/as, ante unha necesidade debidamente xustificada, poderán solicitar un préstamo cuxa contía non poderá exceder de dúas mensualidades do seu salario base de convenio

Os requisitos e preferencias serán os seguintes:

- a) A quen nunca se lle outorgou outro préstamo.
- b) Existencia dalgunha enfermidade, ben do traballador, ben dalgún membro da familia que habitualmente conviva con el e orixine gasto extraordinario.
- c) Reparacións necesarias para a normal conservación e utilización da vivenda.
- d) Reformas importantes na vivenda, por aumento de familiares a cargo do empregado. Adquisición de enxoval para aquela.
- e) Axuda económica necesaria para efectuar a titulación oficial da vivenda habitual mediante escritura pública.
- f) Persoal solteiro que vaia contraer matrimonio nun prazo máximo non superior a tres meses, contados a partir da data de petición.
- g) Por bautizo, comunión ou matrimonio dun fillo/a.
- h) Traballadores/as con aumento de familiares ao seu cargo.
- i) Traballadores/as con menor poder adquisitivo.
- j) Traballadores/as que realicen o segundo ou sucesivos equipamentos da súa vivenda e que non teña pendente de reintegro ningún préstamo coa empresa.
- k) Ser desaloxados da vivenda habitual que ocupa por algunha causa allea á propia vontade e ter que axear o enxoval.
- l) Outras circunstancias imprevistas que, a criterio da comisión paritaria, motiven dificultades económicas importantes ao traballador/a.

31.5 Fondo, contía do crédito y amortizacións

De conformidade co artigo 31 do convenio colectivo, establécese un fondo de 16.000 euros. Igualmente, o importe máximo do préstamo que se conceda será o equivalente a dúas mensualidades do seu salario base do convenio que figura na táboa salarial do citado convenio.

O prazo máximo de amortización será de doce pagamentos consecutivos, dentro dun ano, contado a partir do mes seguinte ao da data da súa concesión, sen que se acumule xuro ningún. Non se poderá solicitar de novo ata non ter liquidado totalmente o anterior.

31.6 Obrigas do traballador

O traballador/a deberá entregar á comisión paritaria unha copia do documento que xustifique o gasto que realice.

O traballador/a deberá destinar o préstamo, única e exclusivamente, para o uso ao que se lle autorizou.

A comisión paritaria obrigará a amortizar anticipadamente o préstamo nos seguintes casos:

- a) Por falsidade dalgún dos datos solicitados.
- b) De existir manifesto incumprimento das normas establecidas no regulamento.
- c) Por extinción da relación laboral coa empresa.

Artigo 32.- Incremento salarial

Sobre todos os conceptos que integran as táboas salariais, salvo para aqueles para os que se estableza unha subida distinta aplicaranse os seguintes incrementos:

- 2025: 3% sobre as táboas finais de 2024
- 2026: 3%, sobre as táboas finais de 2025
- 2027: 3%, sobre as táboas finais de 2026

Revisión salarial: Salvo para aqueles conceptos que teñan un incremento distinto ao indicado neste artigo, para cada ano de vixencia do presente convenio establécese unha cláusula de revisión salarial para o caso de que o (IPC) interanual real estatal, de decembro de cada ano, rexistre un incremento superior ao 3%. De producirse tal circunstancia, efectuarase unha revisión salarial no exceso sobre a cifra indicada (3%), con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro do mesmo ano, servindo as novas táboas resultantes como base de cálculo para o incremento salarial do exercicio seguinte. Os atrasos derivados da revisión aboaranse aboaranse xunto co a nómina do mes seguinte á aprobación das táboas.

Artigo 33.- Premios a xubilación

Recoñécese un permiso retribuído, en función dos anos de antigüidade na empresa á data de xubilación:

- Entre 20 e 25 anos de antigüidade: 6 días laborais de permiso retribuído.
- Entre 25 e 30 anos de antigüidade: 11 días laborais de permiso retribuído.
- 30 ou máis anos de antigüidade: 16 días laborais de permiso retribuído.

Artigo 34.- Nacemento ou adopción de fillo

Todo traballador terá dereito a percibir, indistintamente da súa categoría, unha paga única de 50€ por nacemento ou adopción de fillo producido durante a vixencia do convenio

DISPOSICIÓNS FINAIS

Disposición final primeira: Comisión de Interpretación e Vixilancia

1. Créase unha comisión paritaria composta por 3 membros designados por cada unha das partes, empresarial e social, coas funcións que se especifican nos apartados seguintes:

Representación da empresa:

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

Representación dos traballadores/as:

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

Reunirse a petición de calquera das partes, e previa convocatoria do Presidente da mesma nun prazo máximo dunha semana dende a súa convocatoria; con excepción de que algún dos membros titulares da comisión de se atope de viaxe por razóns de traballo, en cuio caso celebrárase a reunión de inmediato ó seu regreso. Poderán asistir os asesores que estimen oportunos cada unha das partes.

O cargo de Presidente será rotatorio por períodos de seis meses en cada unha das partes.

2. Os acordos da comisión paritaria adoptaranse en todo caso por unanimidade e, aqueles que interpreten este convenio terán a mesma eficacia que a norma que fose interpretada.

3. A comisión paritaria reunirse sempre que o estime necesario unha das partes, e a convocatoria será asinada pola totalidade dos membros da parte solicitante.

Desígnase como sede da comisión paritaria a do centro de traballo (Carretera de Acceso Alcoa s/n. San Ciprián, Cervo)

4. Funcións da comisión paritaria:

- a) Vixilancia e seguimento do cumprimento deste convenio, e para entender daquelas cuestións establecidas na lei e de cantas outras lle sexan atribuídas, así como para coñecer e, no seu caso, resolver, sobre as materias que se lle encomendan neste convenio e sobre as que, en acordos posteriores pódanselle atribuír.
- b) Interpretación da totalidade dos preceptos do presente convenio.
- c) Conciliación facultativa nos problemas colectivos, con independencia das atribucións que, por norma legal, podan corresponder ós organismos competentes.
- d) A instancia dalgunha das partes mediar e/ou intentar conciliar, no seu caso, e previo acordo das partes e a solicitude delas, arbitrar en cantas cuestións e conflitos de carácter colectivo ou individual poidan suscitarse na aplicación do presente convenio.
- e) Cantas outras funcións tendan a maior eficacia práctica do presente convenio ou se deriven do estipulado no seu texto e anexos que formen parte del.

5. Establécese que cuestións propias da competencia da comisión paritaria e que se promovan ante ela adoptarán a forma escrita, e o seu contido será suficiente para que se poida examinar e analiza o problema co necesario coñecemento de causa, debendo ter como contido obrigatorio:

- b. Exposición sucinta e concreta do asunto.
- c. Razóns e fundamentos que entenda que asistan ó propoñente.
- d. Proposta e petición concreta que se lle formule á comisión.

Ó escrito proposta xuntarásele cantos documentos se consideren necesarios para a mellor comprensión e resolución do problema.

6. A comisión poderá recabar, por vía de ampliación, canta información ou documentación se estime pertinente para unha ou máis completa información do asunto; para este efecto, nos asuntos de carácter ordinario concederásele ó propoñente un prazo que non poderá exceder de catro días hábiles.

Os asuntos sometidos á comisión paritaria revestirán o carácter de ordinarios ou extraordinarios; por regra xeral terán a condición de extraordinarios todos aqueles asuntos que teñan establecido un prazo determinado na lei para o seu exercicio administrativo e/ou xurisdiccional.

Nos ordinarios, a comisión paritaria deberá resolver no prazo de 10 días; nos extraordinarios, resolverá no prazo máximo de tres días hábiles.

7. A comisión, una vez recibido o escrito proposta, disporá dun prazo non superior a 10 días para resolvela cuestión formulada ou, se iso non fose posible, emitilo oportuno ditame. Transcorrido dito prazo sen se producir resolución nin ditame, quedará aberta a vía administrativa ou xurisdiccional competente.

8. Os acordos adoptados pola comisión paritaria serán vinculantes e de obrigado cumprimento para ambas as partes, sen que isto poida coartar o dereito de calquera traballador que considere lesionados os seus dereitos a que poida reclamar pola vía que considere oportuna.

Disposición final segunda: normativa complementaria

Para o non previsto neste convenio, rexerá o disposto na derogada Ordenanza de Traballo para a actividade de limpeza de edificios e locais, Estatuto dos Traballadores e demais disposicións legais vixentes.

Disposición final terceira: traballadores/as que prestan os seus servizos no porto

Unha vez establecido o novo réxime de traballo no porto, así como o persoal adscrito a el, este desenvolverá toda clase de labores inherentes á dita instalación.

Disposición final cuarta: acordo de formación continua

Durante a vixencia deste convenio, as representacións que o asinan establecerán un calendario de reunións co fin de regular un sistema de formación profesional continua ou o sistema que a substitúa, que afectará a todos os traballadores/as encadrados no seu ámbito de aplicación e que permita mellorar os seus coñecementos profesionais e a capacidade produtiva dos seus métodos de traballo.

Disposición final quinta: Resolución extraxudicial de conflitos

As partes firmantes do Convenio Colectivo acordan adherirse ao ACORDO INTERPROFESIONAL GALEGO SOBRE PROCEDIMENTOS EXTRAJUDICIAIS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO (AGA) e aos que puidesen substituírle durante a vixencia deste Convenio, comprometéndose a someter as controversias, tanto colectivas como plurais, que se produzan entre as partes afectadas polo presente Convenio aos

procedementos de mediación e arbitraje ante o Servizo de Solución Extraxudicial de Conflitos, regulado en devandito acordo e o seu regulamento de funcionamento, nos términos establecidos no mesmo.

Disposición final sexta: Clasificación profesional.

Todos os traballadores afectados por este Convenio, quedarán adscritos a un determinado grupo profesional.

Debido a que a implantación deste sistema de clasificación profesional supón unha alteración substancial do anterior método baseado en categorías profesionais, acórdase constituír unha Comisión Técnica Paritaria formada por 3 representantes dos traballadores e 3 representantes da empresa, que se reunirá cunha periodicidade semanal durante a vixencia do Convenio ata a completa adecuación e implantación do novo sistema de clasificación profesional, e a completa elaboración da descrición dos postos de traballo

En todo caso, os acordos da comisión técnica paritaria terán que contar co visto bo da comisión paritaria de interpretación e vixilancia

Disposición final sétima: Parellas de feito

As referencias feitas neste convenio ao cónxuxe ou esposa, entenderanse feitas ao compañeiro/a que, en situación estable e acreditada no rexistro correspondente, conviva co traballador/a.

Disposición final oitava: Revisión incapacidade permanente.

Os traballadores que causen baixa na empresa como consecuencia do recoñecemento dunha incapacidade permanente, e esta quedara sen efecto por melloría mediante resolución administrativa ou sentenza xudicial firme, sempre que foran declarados aptos polos servizos médicos oficiais, a empresa procederá á súa contratación de existir vacante no seu posto de traballo ou noutro calquera para o cal estivera capacitado, asignándolle neste derradeiro caso a categoría profesional correspondente ás novas funcións, e recoñecéndolle a prioridade para ocupar a primeira vacante que se propuxera da categoría e especialidade que tiña antes do seu cese. De producirse unha vacante nunha categoría superior á inicialmente asignada ó traballador, pero inferior á que ostentaba no momento no que se lle recoñeceu a incapacidade, este terá prioridade para ocupala, repetíndose o proceso ata acadar a súa categoría no momento da incapacidade.

Se dita alta fose con restricións, a empresa comprométese, sempre que fose posible, a adaptar as condicións de traballo as novas condicións físicas e intelectuais do traballador.

Disposición final novena.- Outros dereitos adquiridos

Mentres que o cliente preste o servizo de comedor para o seu persoal, será con cargo á empresa o 51% do importe dos tickets de comida no comedor de Alcoa

Dereito á tarxeta de desconto do supermercado Familia en San Cibrao, mentres o cliente entregue ao seu persoal ditas tarxetas de desconto.

Dereito a transporte a cargo da empresa para desprazamento ao domicilio en caso de ter que alongar a xornada laboral e non dispoñer de vehículo propio para realizar o devandito desprazamento.

Dereito a cobrar 6€ por notificación de risco aceptadas polo departamento de PRL.

Dereito a lentes graduadas (epis) en caso de sexan por prescrición dun oftalmólogo

Dereito a cobrar 100€ para o mellor “para e busca axuda” mensual, sempre que sexan aceptadas polo departamento de PRL

Abono da comida nos establecementos autorizados pola empresa, en caso de ter que variar o horario de comida por circunstancias propias da realización do traballo, nos termos establecidos no artigo 13.3

ACTA COMPLEMENTARIA AO CONVENIO COLECTIVO PARA 2025 A 2027 DA EMPRESA CONSTRUCCIONES Y REPARACIONES GALAICO ASTURIANAS, S. A. (CYRGASA) PARA O SEU CENTRO DE TRABAJO DE SAN CIBRAO

ARTICULO 1 -. Xornadas irregulares

Ante a complexidade dos traballos a realizar, si para dar a resposta necesaria fose preciso establecer xornadas irregulares, establécense as seguintes regras:

Xornada continuada

Naqueles casos claros en que se constate que un traballador/a vai ter exceso de horas normais a fin de ano, como por exemplo pasar esporadicamente de xornada normal a quendas apuntaráselle 7,5+0,5 co fin de non esperar á regularización de fin de ano.

Aquel traballador que por causas extraordinarias incorpórese á xornada normal e deba continuar ata a 01 horas, terá gañada a xornada seguinte.

Paradas de unidade e outros traballos en Planta

Nestas paradas ou outros traballos nos que un operario pasa a desempeñar quenda, mentres duren as tarefas indicadas, recoñecen ambas as partes que, traballando a quenda durante seis días consecutivos, corresponden tres días de descanso. Igual criterio seguirase coando se encadeen os 5 días da xornada semanal con algunha quenda.

Destes tres días, dous deles gozaranse finalizado o ciclo de seis días. O terceiro considerarase de libre disposición, podendo aproveitarse na data que o traballador/a elixa, sempre que o comunique ao seu mando con, polo menos, 48 horas de antelación ao día que desexe gozalo.

Concederase sempre que non implique problemas para o correcto funcionamento do servizo.

Nestes labores de paradas de unidade e outros traballos en planta, os traballadores/as non poderán traballar máis de sete días consecutivos e en todos os casos mediarán 12 horas de descanso entre xornadas

Se ao rematar os traballos non se cumpriu o ciclo de seis días, os descansos serán proporcionais aos días traballados en quendas. Si pola contra trabállanse 7 días consecutivos, sumaranse aos 3 días de descanso, a parte proporcional do 7º día.

Valoración de xornada para un operario/a que se incorporou á xornada normal, mándaselle interromper esta e vir noutro horario

Neste caso, con independencia das horas que traballe, aboaráselle a xornada normal completa.

De se lle ordenar que interrompa a xornada despois das 11 da mañá, retribuiranse ao prezo de extraordinarias todas as horas que fixese despois das 11 h e ata que se lle mandou interromper a xornada.

Igualmente, retribuiranse ao prezo de horas extra as que efectúe na nova xornada do día en que se lle mandou interromper a súa xornada normal.

Chamadas de urxencia para persoal que non está de retén:

O persoal que sexa chamado para unha urxencia fóra da xornada ordinaria, percibirá a cantidade de 40€ para o ano 2025 tanto en día laboral como en fin de semana e/ou festivo, ademais de 0,26€ por km ida/volta desde o seu domicilio sempre que o traballador use o seu vehículo propio. A súa asistencia será voluntaria.

Sempre que esas horas de traballo coincidan co horario de xantar ou cea, a empresa aboará dito xantar ou cea.

Para os anos 2026 y 2027 o prezo da chamada de emerxencia terá o incremento salarial pactado

Cambio a quendas/inicio da xornada.

Si por necesidades do servizo, fóra preciso levar a cabo modificacións de xornada tales como cambios a quendas de traballo e/ou do inicio de xornada, a Empresa avisará, na medida do posible aos traballadores afectados coa antelación mínima de cinco días establecida no artigo 34 E.T. Si non se cumpriese este prazo compensarase ao traballador/a segundo a seguinte táboa, sendo voluntaria a súa asistencia.

Os importes para 2025 serán:

CONCEPTO			IMPORTE 2025
COMUNICACIÓN CAMBIO A QUENDAS/CAMBIO INICIO XORNADA	5 ó máis días	Laboral	0,00
		Fin de semana e festivos	0,00
	4 días	Laboral	27,83
		Fin de semana e festivos	41,75
	3 días	Laboral	30,61
		Fin de semana e festivos	44,52
	2 días	Laboral	34,79
		Fin de semana e festivos	48,71
	1 día	Laboral	41,75
		Fin de semana e festivos	55,65
	menos de 1 día	Laboral	55,65
		Fin de semana y festivos	69,59

O cómputo de días será ata as 24 h do día seguinte.

Para os anos 2026 e 2027, aplicarase o incremento salarial pactado.

ACTA COMPLEMENTARIA SEGUNDO RETEN

ASISTENTES:

Representante da Empresa

D^a Natalia Redonda Canle

D. José Luis Anello Vázquez

Representante dos traballadores

D. Diego Fernández Martínez

D. Rubén Torvisco Sarmiento

D. Miguel Cayón Rivas

D. Elvis Fraga Casabella

En San Ciprián (LUGO), sendo as 15 horas do día 7 de novembro de 2018, reúnen os á marxe relacionados.

Ante os problemas xurdidos co funcionamento do servizo de retén no departamento de estadas, e despois das reunións mantida ao longo das semanas anteriores, ambas as partes acordan:

1. No caso de que xurdan traballos de montaxe/desmante de estadas a realizar fóra da xornada laboral ordinaria, chamarase ao equipo de retén que estea nomeado esa semana, para realizalos.

2. Se se vise que, polo alcance dos mesmos, fóra necesario persoal de apoio, chamarase ao 2º retén, entendéndose por tal, ao equipo nomeado en calendario como retén na semana inmediatamente posterior. Neste caso a asistencia será voluntaria.

3. Se tras a chamada ao segundo retén non se cubrisen as necesidades de persoal, a empresa procederá a chamar libremente ás persoas que considere oportuno.

4. Todo o persoal ao que se lle chame e acuda a realizar os mencionados traballos, cobrará ademais da chamada, a dispoñibilidade dese día.

E en proba de conformidade, asinan os presentes no lugar e data arriba indicados.

	OFICIAL 1ª			OFICIAL 2ª			OFICIAL 3ª			ESPECIALISTA			PEON		
CONCEPTOS	ANUAL	MENSUAL	DIARIO	ANUAL	MENSUAL	DIARIO	ANUAL	MENSUAL	DIARIO	ANUAL	MENSUAL	DIARIO	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			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			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 CARRETERO	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	

El salario anual es la retribución total pactada, supuesta una plena presencia.

El salario mensual es el promedio obtenido de dividir entre 12 meses el salario anual.

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

R. 0035

CONCELLOS

RIBADEO

Anuncio

Polo presente sométese a información pública o acordo do Pleno de data 23/12/2025 do Concello de Ribadeo polo que se aproba o convenio interadministrativo de colaboración entre o Concello de Ribadeo e o Servizo Galego de Saúde (SERGAS) destinado á construción dun centro de saúde.

Dito convenio inclúe a cesión gratuíta do Concello de Ribadeo ao SERGAS das parcelas de referencia catastral 7427003PJ5272N0001IO e 7427011PJ5272N0001UO que tras proceso expropiatorio foron incorporadas ao Inventario Municipal de Bens e inscritas no Rexistro da Propiedade como bens de carácter patrimonial, e que serán destinadas a un uso dotacional sanitario.

De conformidade co art. 110 do Real Decreto 1372/1986 polo que se aproba o Regulamento de Bens das Entidades Locais, sométese o acordo arriba referenciado a exposición pública por un prazo de 15 días a fin de que aquelas persoas se que consideren interesadas no expediente poidan comparecer e formular cantas alegacións, suxestións ou reclamacións teñan por conveniente.

O expediente pode consultarse no Concello de Ribadeo sito en Praza de España nº 1, 27700 Ribadeo (Lugo).

Ribadeo, 7 de xaneiro de 2026.- O alcalde, Daniel Vega Pérez.

R. 0036