



### III. COMUNIDADE AUTÓNOMA

#### III. COMUNIDAD AUTÓNOMA

#### Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade

#### Servizo de Apoio ao Emprego, Emprendemento e Economía Social

Xefatura Territorial de Ourense

Logo de ver o texto do Convenio colectivo da empresa CIE Galfor, S.A. da provincia de Ourense para os anos 2022-2024, con código de convenio núm. 32000822012000, que subscribiu o día 20 de xuño de 2022, a Comisión Negociadora conformada pola Dirección da empresa e o Comité de Empresa e, de conformidade co que dispón o artigo 90.2 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 [BOE 255, do 24 de outubro de 2015], o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo [BOE 143, do 12 de xuño de 2010], o Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo [BOE 232, do 28 de setembro de 1982], o Decreto 58/2022, do 15 de maio, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia, o Decreto 73/2022, do 25 de maio, polo que se fixa a estrutura orgánica das vicepresidencias e das consellerías da Xunta de Galicia, e o Decreto 123/2022, do 23 de xuño de 2022, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade, esta xefatura territorial, resolve:

Primeiro. Ordenar a súa inscrición e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo e Plans de Igualdade da Comunidade Autónoma de Galicia e notificación á representación empresarial e social da Comisión Negociadora.

Segundo. Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Ourense, na data da sinatura electrónica.

Contido

#### Capítulo I. Disposicións xerais

Art. 1. Obxecto

Art. 2. Ámbito temporal

Art. 3. Prórroga e denuncia

#### Capítulo II. Xornada laboral

Art. 4. Xornada laboral

Art. 5. Complemento de vacacións por mantemento

Art. 6. Calendario e horario de traballo

Art. 7. Traballo en domingos e festivos

#### Capítulo III. Organización do traballo

Art. 8. Principios xerais

Art. 9. Documentación de traballo

Art. 10. Ingreso de persoal

Art. 11. Período de proba

Art. 12. Mobilidade do persoal

Art. 13. Cambio de quendas

Art. 14. Persoal en formación

#### Capítulo IV. Retribucións do persoal

Art. 15. Política salarial

Art. 16. Complemento por antigüidade

Art. 17. Complemento por nocturnidade

Art. 18. Complemento de coordinador/a

Art. 19. Complemento de soldador/a

Art. 20. Complemento por recurso preventivo de mantemento

Art. 21. Complemento de 4ª quenda

Art. 22. Complemento por horas extraordinarias

Art. 23. Gratificacións extraordinarias

Art. 24. Incremento nas táboas salariais

#### Capítulo V. Permisos e licenzas

Art. 25. Excedencias

Art. 26. Permisos retribuídos

Art. 27. Incapacidade laboral transitoria

Art. 28. Promoción profesional

Art. 29. Paradas de actividade

#### Capítulo VI. Asistencia social

Art. 30. Seguro de vida

Art. 31. Xubilación anticipada

Art. 32. Axuda para comedor

Art. 33. Fondo social

Art. 34. Axuda escolar

#### Capítulo VII. Seguridade e saúde laboral

Art. 35. Seguridade e saúde

#### Capítulo VIII. Representación sindical

Art. 36. Comité de Empresa e seccións sindicais

Art. 37. Comisión Mixta Paritaria

Art. 38. Competencias do Comité de Empresa

#### Capítulo IX. Cláusulas

Art. 39. Cláusula adicional primeira

Art. 40. Cláusula adicional segunda

Art. 41. Cláusula adicional terceira

Art. 42. Cláusula adicional cuarta

Art. 43. Cláusula adicional quinta

Art. 44. Cláusula adicional sexta

Art. 45. Cláusula adicional sétima

Art. 46. Cláusula adicional oitava

Anexos I a II. Táboas salariais

Anexos III. Compoñentes da Comisión Mixta Paritaria

#### Capítulo I

##### Disposicións xerais

Artigo 1. Obxecto. O presente convenio afecta á totalidade do cadro de persoal que presta os seus servizos profesionais para CIE Galfor no seu centro de traballo situado no Polígono Industrial de San Cibrao das Viñas (Ourense). CNAE 2550.

O presente convenio regulará as condicións ás que se haberán de axustar as relacións económicas e laborais. Afecta o persoal que actualmente presta servizo na referida empresa, así como a aquel que ingrese no futuro.

Artigo 2. Ámbito temporal. O presente convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2022 e terá unha vixencia de 3 anos, (do 1 de xaneiro de 2022 ao 31 de decembro de 2024).

Entenderase prorrogado tacitamente en períodos dun ano, excepto se calquera das partes o denuncia cunha antelación de tres meses, como mínimo, á data de extinción do convenio.

Artigo 3. Prórroga e denuncia. Este convenio quedará automaticamente denunciado, con 3 meses de antelación ao seu vencemento e prorrogarase o actual convenio ata a entrada en vigor do seguinte. As condicións de denuncia serán as que determine o Estatuto dos traballadores.

O prazo máximo para o inicio da negociación dun novo convenio colectivo, unha vez denunciado o anterior, será o establecido no art. 89.2 do Estatuto dos traballadores.

O prazo máximo para a negociación do convenio determinarase en función da vixencia do convenio anterior. Excepto se houberse un pacto que dite o contrario, este prazo será de 8 meses, sempre que a vixencia do convenio anterior fose inferior a 2

anos e de 14 meses se fose superior, contado desde a data de vencemento deste.

## Capítulo II

### Xornada laboral

#### Artigo 4. Xornada laboral

Anos 2022, 2023 e 2024: 1.696 horas de traballo efectivo.

O calendario laboral contemplará 214 días de traballo, por tanto, cada traballador/a poderá desfrutar de 2 días de libre disposición. Estes 2 días poderán desfrutarse como unha xornada completa ou en fraccións de 4 horas.

O persoal que permanece na 4ª quenda a metade da súa xornada anual como mínimo, desfrutará dun día de convenio máis dentro do ano.

Para solicitar estes días, terá que realizar unha solicitude con 10 días de antelación. Alén diso, só será posible desfrutar de cada un destes días simultaneamente por un máximo dun 15% dos traballadores/as da sección á que estea asignado o/a solicitante.

Dentro do concepto de traballo efectivo, enténdese o tempo de 15 minutos de pausa de bocadillo.

Artigo 5. Vacacións. Todo o persoal afectado polo presente convenio desfrutará dun período de vacacións de 30 días naturais consecutivos que se determinarán ao establecer o calendario laboral, que non serán menos de 22 días laborables dentro do ano.

Estas vacacións desfrutaranse no mes de agosto, malia que poderán tamén ser en xullo, cun aviso previo mínimo de 60 días de antelación ao período vacacional.

O persoal que non poida desfrutar as vacacións no período establecido no calendario anual, poderá desfrutalas noutro período, de, polo menos, unha semana continua.

En casos excepcionais, a Dirección da empresa de acordo co comité poderá variar o período de vacacións. Estes cambios terán que ser en todo caso notificados previamente con 60 días de antelación ao comezo do período vacacional.

O persoal que traballe durante os días marcados como de vacacións no calendario percibirá unha compensación económica de 21,17 € por día traballado durante o ano 2022 dado que non se lle comunicou o cambio con 60 días de antelación ao comezo do período vacacional. Para os anos 2023 e 2024 aplicaranse neste concepto, os incrementos pactados no Convenio colectivo.

O persoal de oficina que traballe nos días marcados como de vacacións de verán, poderá realizar o seu horario na quenda central ou traballar en xornada intensiva de 07:00 h a 15:00 h. No caso de desempeñar a súa xornada na quenda central, a empresa aboará o 50% do importe do xantar e, de optar pola xornada intensiva, darase un bono de bocadillo diario.

A empresa só aboará a totalidade do importe do xantar ao persoal que realice 10 ou máis horas diarias, xunto co aboamento do bono de bocadillo.

- Complemento de vacacións por mantemento

Dada a necesidade de realizar operacións de mantemento, para aproveitar a parada de traballos de produción en vacacións, resulta necesario que unha gran parte do persoal de Mantemento desfrute das súas vacacións fóra do período fixado no calendario laboral, polo que percibirá unha compensación económica de 21,17 euros por día traballado.

Non poderán desfrutar simultaneamente as vacacións máis dun 20% das persoas adscritas a este departamento (o cómputo de 20% establecerase para cada especialidade).

Artigo 6. Calendario e horario de traballo. En canto se coñezan as datas dos festivos oficiais, a Dirección da empresa elaborará o calendario, coa intervención que sexa preceptiva do Comité de Empresa, de forma que se totalicen as horas anuais correspondentes de acordo co art. 4.

O horario de traballo establécese na forma que se expón a continuación, excepto polas variacións obrigadas para a distribución das horas laborais de cada ano, ou ben polas necesidades da organización do traballo, en cuxo caso se anunciará oportunamente ao persoal afectado.

Persoal por quendas

1º: de 6 h a 14 h

2º: de 14 h a 22 h

3º: de 22 h a 6 h

En casos excepcionais, poderán variar estas quendas en media hora, adaptándose ás necesidades produtivas en común acordo de todo o persoal afectado.

Persoal en horario de día: de 8 h 15 m a 16 h 30 m.

O persoal adscrito a esta quenda poderá realizar unha xornada flexible, de forma que o tramo de entrada vai de 07:30 h a 08:30 h e o tramo de saída das 15:45 h ás 16:45 h.

Os venres do período de verán, entre os meses de xuño a setembro, é posible traballar en horario de 07:00 h a 15:00 h, coa pausa para bocadillo.

Horarios especiais. En casos excepcionais, por necesidades de produción, por causa da falta de enerxía, avarías importantes, etc., poderanse establecer esporadicamente outros horarios sen variación da xornada legal pactada.

Artigo 7. Traballos en domingos e festivos. O traballo en domingo e días festivos comeza a contar desde as 24 horas do día anterior para todo o persoal excepto para o persoal a quendas, nese caso contarase a partir das 6 horas do domingo ou festivo ata as 6 horas do día seguinte.

## Capítulo III

### Organización do traballo

Artigo 8. Principios xerais. A organización do traballo é facultada da Dirección, quen a exercita directamente a través dos mandos, tendo en conta as disposicións legais vixentes.

Artigo 9. Documentación do traballo. Comprende toda a serie de documentos que son necesarios para reflectir as circunstancias de tempos asignados, tempos investidos, actividades, unidades de traballo efectuado, tempos de espera, paros concedidos, bonos de traballo etc. Dada a transcendencia da información que figura nestes documentos para a boa marcha da empresa, a omisión, falseamento ou negligencia na especificación destes datos, poderá ser considerada como falta grave e a reincidencia dará lugar a aplicar a máxima sanción.

Artigo 10. Ingreso de persoal. O ingreso de persoal efectuarase de acordo coas disposicións legais para este ámbito.

Artigo 11. Período de proba. Atenderase ao disposto na regulamentación laboral vixente.

Artigo 12. Mobilidade do persoal. Atenderase ao establecido nas disposicións legais vixentes, aínda que nos casos en que fose necesario mobilizar o persoal en razón da capacidade diminuída do traballador/a e cando esta tivese a súa orixe nalgunha enfermidade profesional ou accidente de traballo non imputable a el/ela, ou ao desgaste físico natural como consecuencia dunha dilatada vida de servizo na empresa, o/a traballador/a seguirá percibindo a retribución da súa categoría profesional.



Artigo 13. Cambios de quenda. A empresa ao acordar os cambios de quenda de acordo coa lexislación vixente terá en conta, ademais, o seguinte:

1) Cando haxa mutuo acordo entre empresa e o traballador/a, atenderase o que ambas as partes acorden.

2) Procurarase que a quenda de noite sexa o máis restrinxida posible, de modo que se tenda á saturación da primeira e da segunda quenda.

3) Excepto en casos excepcionais, os cambios de quenda notificaranse no taboleiro de anuncios, antes da fin da quenda de mañá do penúltimo día laborable da semana.

Artigo 14. Persoal en formación.

Establécese un salario inicial para os/as traballadores/as de nova incorporación de 18.000 € de bruto anual, durante os tres primeiros meses.

Capítulo IV

Retribucións do persoal

Artigo 15. Política salarial. CIE Galfor, S.A., establece que a remuneración do seu persoal ten unha relación directa coa categoría profesional e co posto desempeñado por cada traballador/a.

Pola índole do traballo desenvolvido nesta empresa, o concepto de penosidade, toxicidade e perigo está incluído na valoración de postos de traballo que serviu para establecer os importes do salario base.

A táboa salarial recóllese no anexo I.

Artigo 16. Complemento por antigüidade. Por cada quinquenio, o importe que se perciba consistirá nun seis por cento do xornal ou salario base, isto é do salario do convenio recollido no anexo I. Este importe para cada quinquenio comezase a percibir no mesmo mes de cumprilo.

Para o persoal con antigüidade posterior ao ano 2014, a antigüidade xerarase a partir do momento en que o traballador/a pase a fixo no cadro de persoal, ata un máximo de catro quinquenios.

Artigo 17. Complemento por nocturnidade. O complemento por nocturnidade aboarase segundo a táboa de nocturnidade que se recolle no anexo das táboas salariais, cando se traballe durante o período nocturno máis de 4 horas e proporcionalmente ás horas traballadas no caso de ser máis dunha hora no período nocturno de traballo, sen exceder as 4. Para este efecto, considérase como período nocturno aquel comprendido entre as 22.00 e as 6.00 horas da mañá.

Artigo 18. Complemento de coordinador/a. Establécese un complemento por responsabilidade destinado ao persoal que realice as funcións de coordinador/a. A contía do complemento é de 127,19 €, para o ano 2022, que se pagará nas 14 pagas anuais. Este complemento só será efectivo cando o/a operario/a exerza como coordinador/a; en caso de cesamento como coordinador/a deixará de percibir este complemento. Os/as operarios/as que reciban o complemento ou exercesen como coordinadores, polo menos, durante un período de dous anos, percibirán para o ano 2022 un complemento de 86,91 € en concepto de complemento de posto nivel 1. Como se recolle no convenio anterior, seguirán conservando o devandito complemento nas condicións marcadas no convenio anterior. Alén disto, se un destes/as traballadores/as volvese exercer como coordinador/a, deixaría de percibir ese complemento e pasaría a cobrar o complemento de coordinador/a vixente nese momento.

No caso de que se lle indicase ao traballador/a que volvese exercer como coordinador/a e este o rexeitase, deixaría de percibir o complemento de nivel 1.

Complemento de coordinador de mantemento: aboarase nas paradas longas só para os traballadores que teñan persoal a cargo e non a máis de dúas persoas por especialidade e prensa. Para percibir este complemento, os coordinadores de mantemento deberán exercer como recurso preventivo, supervisando os traballos asignados e cubrindo a documentación asociada.

Artigo 19. Complemento de soldador/a. Aboarase a cantidade de 103,34 € nas 14 pagas anuais, ao persoal asignado ás seccións de soldadura e caldeiraría.

Artigo 20. Complemento por recurso preventivo de mantemento. Aboarase a cantidade de 130,53 € nas 14 pagas anuais, ao persoal da sección de mantemento que estea capacitado para exercer as tarefas de recurso preventivo.

Para os anos 2023 e 2024, aplicaranse os incrementos pactados no Convenio colectivo.

Artigo 21. Complemento de 4ª quenda. Cando a Dirección da empresa necesite implantar a cuarta quenda por razóns de produción para atender as necesidades dos nosos clientes, deberá comunicarllo previamente ao Comité de Empresa e xustificar a necesidade da medida. Unha vez acordada a implantación, teranse en conta os seguintes requisitos:

1. Establecerase un calendario acordado entre a Dirección e o Comité de Empresa.

2. Establecerase un período de implantación mínimo de 15 días excepto nos casos de forza maior.

3. Establecerase unha notificación ás persoas afectadas con oito días de antelación.

4. A finalización de cada período de traballo das catro quendas efectuarase coa mesma antelación que para a súa notificación, é dicir, de 8 días.

5. A compensación económica será de 102,99 euros/día en festivos, sábados, domingos e pontes para o ano 2022. Para os anos 2023 e 2024 aplicaranse os incrementos pactados no Convenio colectivo.

6. Ao finalizar o ano, comunicaráselle a cada un dos equipos que estivesen vinculados ao calendario de 4º quenda nalgún período, se hai diferenzas de días fronte aos días laborables marcados no calendario laboral establecido.

Establecerase un período de 3 meses, correspondendo co primeiro trimestre do ano, para regularizar a devandita diferenza do seguinte modo:

- Se se traballaron días de máis, o traballador decidirá se os disfruta ou se lle son aboados. De disfrutarse, será no prazo establecido no primeiro trimestre do ano. De aboarse, realizarase na nómina de xaneiro, febreiro ou marzo, a elección do traballador.

- Se se traballaron días de menos, deberanse recuperar no prazo establecido e, de non ser deste xeito, descontarase da nómina ao vencemento deste. Establécese un tope máximo de 5 días que se recuperará, tal e como se recolle no art. 29 para as paradas de actividade.

Artigo 22. Complemento por horas extraordinarias. En materia de horas extraordinarias, atenderase ao disposto na normativa legal aplicable en cada momento. A remuneración económica figura no anexo II.

A empresa facilitará trimestralmente ao comité información sobre as horas extraordinarias realizadas.

Co fin de favorecer a creación de emprego, ambas as partes acordan a conveniencia de reducir ao mínimo as horas extraordinarias, conforme cos seguintes criterios.

1. Horas extraordinarias habituais: suprimilas.

2. Horas extraordinarias motivadas por razóns de forza maior, como as que sexan necesarias pola necesidade de reparar sinis-

tros e outros danos extraordinarios e urxentes, así como no caso de risco de perda de materias primas: realízalas.

Poderase optar entre o aboamento das horas extraordinarias ou dispoñer dun día libre máis como compensación dun día de recuperación. Esta opción non será válida para as paradas longas de produción, a Semana Santa, traballos no verán e no Nadal. Do mesmo xeito que ocorre cos días libres de convenio, terán que solicitarse con 10 días de antelación. Alén diso, só será posible desfrutar de cada un destes días simultaneamente por un máximo dun 15% dos traballadores/as da sección á que estea asignado o/a solicitante.

Artigo 23. Gratificacións extraordinarias. Aboaránselles a todos os produtores dúas gratificacións, estas veñen recollidas no anexo I. As datas de aboamento serán as regulamentarias nos dous casos citados.

Artigo 24. Incremento nas táboas salariais. Acórdanse os seguintes incrementos dentro da vixencia do convenio:

- Ano 2022: incremento do IPC subxacente do ano 2021 (2,1%) , consolidado nas táboas salariais e un aboamento de 1.562 euros, que se realizará no mes da sinatura do convenio.

- Ano 2023: incremento do IPC subxacente do ano 2022, consolidado nas táboas salariais, e a diferenza entre o IPC real e o IPC subxacente, nun pago único que se realizará no primeiro trimestre do ano.

- Ano 2024: incremento do IPC subxacente do ano 2023, consolidado nas táboas salariais, e a diferenza entre o IPC real e o IPC subxacente, nun pago único que se realizará no primeiro trimestre do ano.

Para os 2023 e 2024, se o IPC subxacente fose inferior a un 2,1% garántese como incremento mínimo do 2,1% consolidado nas táboas salariais.

#### Capítulo V

##### Permisos e licenzas

Artigo 25. Excedencias. Teñen dereito a que se recoñeza a posibilidade de optar por unha excedencia voluntaria co alcance, limitacións, incompatibilidades e demais circunstancias que se establecen no Estatuto dos traballadores e demais disposicións legais vixentes, aqueles/as traballadores/as que leven un mínimo dun ano consecutivo ao servizo da empresa. Non poderán instar unha nova solicitude, pola súa vez, ata que transcorresen outros dous anos, contados desde o termo da anterior.

A duración da excedencia, poderá ser de entre 3 meses e 5 anos.

A solicitude da excedencia formularase por escrito e deberá ser resolta aos 15 días da súa presentación.

A concesión de excedencia será obrigatoria ou forzosa, cando teña como orixe o desempeño, polo/a produtor/a, dun cargo de carácter público, que imposibilite a asistencia ao traballo. Neste caso, a dita excedencia dará dereito ao produtor/a á conservación do posto e da antigüidade, e o reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo público.

Alén diso, poderán solicitar pasar á situación de excedencia na empresa, os/as traballadores/as que exerzan funcións sindicais de ámbito provincial ou superior, mentres dure o exercicio do seu cargo representativo.

O/a traballador/a excedente, conserva só un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa, sempre que as houbese ou se producisen na empresa. Sen prexuízo dos dereitos legais de cada traballador, o Comité de Empresa, valorando en cada momento a situación global de excedencias, decidirá, conxuntamente coa Dirección, sobre o reingreso dos/as posibles solicitantes.

A Dirección de Persoal informará ao Comité de Empresa de todas as solicitudes de excedencia que se formulen por parte dos/as traballadores/as.

Non poderán acollerse aos beneficios estipulados no presente artigo, o persoal que teña contrato de duración determinada.

Artigo 26. Permisos retribuídos. A empresa concederá un permiso retribuído, con aboamento do salario do convenio, máis antigüidade, nos seguintes casos e sempre que estes sexan xustificadas. Os permisos en días laborables computaranse de acordo co calendario anual de CIE Galfor, excepto se o feito que orixina o dereito ao permiso acontece nun momento distinto ao tempo de traballo (suspensión do contrato, vacacións, desfrutar doutro permiso distinto), e non tivese sentido a ausencia do traballo.

• Matrimonio: 18 días naturais. O permiso comezara a contar desde o primeiro día laborable.

• Nacemento ou adopción de fillos/as: dous días laborables que se deben desfrutar consecutivamente a algún tramo de paternidade, lactación ou vacacións.

• Para as traballadoras que deban asistir a exames prenatais e persoas que asistan a técnicas de preparación ao parto, durante o tempo que sexa indispensable.

• Accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica, sen hospitalización, que precise repouso domiciliario, de cónxuxe, fillos/s, pais, irmáns/as ou sobriños/as: tres días laborables.

• Morte do cónxuxe ou fillos/as: sete días laborables.

• Morte de pais e irmáns ou irmás: catro días laborables.

• Morte de netos/as, avós/as, pais políticos e nais políticas ou sobriños/as: tres días laborables.

• Polo falecemento dos irmáns ou irmás do pai ou da nai do traballador/a, ou do cónxuxe, 1 día laborable, (tíos ou tías do cónxuxe do traballador/a).

• Polo falecemento de irmáns/as políticos/as ou fillos/as políticos/as, 2 días laborables, incluídos os avós/as políticos/as, (avós/as do cónxuxe).

• Matrimonio de irmáns/as, pais ou nais, fillos/as, ou irmáns/as políticos/as: un día laborable. Se neses momentos o/a traballador/a traballase a 4 ou 5 quendas, e na data da voda lle correspondese traballar, o permiso pasa a ser de dous días laborables.

• Traslado do seu domicilio habitual: un día laborable.

• Para asistir con fillos/as menores de idade, ou o cónxuxe, a consultas médicas: 16 horas anuais retribuídas. Estas horas aplicaranse tamén no caso de consulta médica da nai ou o pai do traballador, cando se encontren en situación de dependencia. No caso de que o traballador/a estea adscrito á quenda da noite, garántese un descanso mínimo de 4 horas (o traballador/a pode saír da súa quenda 4 horas antes da hora da súa cita médica). Se a consulta é fóra da provincia, poderá ausentarse 5 horas antes.

• Para as consultas médicas de especialistas na Seguridade Social, sempre que coincida dentro da xornada de traballo, o traballador/a deberá presentar o volante presentativo. Igual que no punto anterior, no caso de que o traballador/a estea adscrito á quenda da noite, garántese un mínimo de 4 horas para acudir á cita e, se a consulta é fóra da provincia, de 5 horas.

• Por enfermidade grave ou intervención cirúrxica grave, de netos/as, avós/as ou pais/nais políticos/as, 2 días laborables. Incluídos os/as avós/as políticos/as e irmáns/as políticos/as, (avós/as do cónxuxe e irmáns do cónxuxe).

• Por ser requirido por citación xudicial, debendo acudir a un xuízo, se o/a traballador/a está na quenda da noite, o/a traballador/a terá unha licenza de 4 horas retribuídas.



- O persoal que traballe a 4 ou 5 quendas e, se a data coincide cun día de traballo, disporá de 1 día para asistir a:

- Voda de netos/as.

- Bautizo ou Primeira Comuñón de fillos, irmáns e netos

No caso de que o feito causante ocorrese fóra da provincia, correspondería un día natural máis.

Nos supostos de falecemento, enfermidade grave ou intervención cirúrxica grave, se os feitos causantes ocorresen fóra da Comunidade Autónoma, incrementárianse os permisos en 2 días naturais máis.

Os permisos retribuídos serán recoñecidos ás parellas de feito, entendendo por tales aquelas que, podendo optar por unha unión matrimonial, non o fan e que acrediten suficientemente a convivencia mediante o certificado expedido polo Rexistro de Parellas de Feito de Galicia. Estipúlase un máximo de 2 permisos nun período de 5 anos, para os permisos por matrimonio e parella de feito.

- Por asuntos propios: tres días laborables, non consecutivos, ao ano, sen retribuír e sempre que sexan debidamente xustificadas e solicitadas cun aviso previo de, polo menos, 3 días.

Recoñécese a acumulación do permiso de lactación, que se terá que desfrutar nun único período de 15 días laborables continuos.

Nos casos de falecemento de cónxuxe, pais/nais, fillos/as ou irmáns/as; ou no caso de celebracións matrimoniais dentro do período vacacional, ou descanso de Semana Santa e Nadal, os días contabilizaranse a partir do primeiro día laboral sinalado no calendario.

**Artigo 27. Incapacidade laboral transitoria.** O/a traballador/a que cause baixa por accidente percibirá o 100 por 100 do salario do convenio. En caso de baixa por enfermidade, a percepción correspondente será o 80% deste durante os dous primeiros meses e a partir desta data percibirá o cen por cen, tras a conformidade previa de Dirección e o Comité de Empresa.

Cando o absentismo total, deducido ou xerado por traballadores/as con I.T. de longa enfermidade (superior a cen días) e o correspondente a permisos retribuídos reflectidos no art. 26, ou permisos concedidos previamente, sexa igual ou inferior ao 5% computado por meses naturais, os/as traballadores/as de baixa por enfermidade, percibirán, a partir do cuarto día de baixa, o 100% do salario do convenio. Para estes efectos, a aplicación realizarase en función do absentismo correspondente a cada mes no que se encontre de baixa.

Alén diso, todos/as os/as traballadores/as cun absentismo inferior ao 6% nos últimos 12 meses anteriores á baixa percibirán o 100%, sempre que durante ese período non tivesen ningunha ausencia inxustificada.

Por outro lado, en casos particulares e tendo en conta o informe médico correspondente, poderá acordarse o aboamento ao traballador/a do 20% non percibido durante os dous primeiros meses.

**Artigo 28. Promoción profesional.** A empresa establecerá cursos de formación co fin de adecuar os coñecementos dos seus traballadores/as perante a crecente evolución tecnolóxica. Ademais terase en conta como mérito o feito de superar estes cursos de cara aos ascensos e á provisión de vacantes que se produzan no cadro de persoal da empresa.

A empresa outorgaralles aos/ás traballadores/as que realicen estudos para a obtención dun título profesional, permisos para a realización de exames que terán carácter de retribuídos, tras a xustificación previa de asistencia a estes.

Perderán este dereito aqueles que sexan suspendidos na metade das materias nas que se matriculasen, e consideraranse como suspensas, para estes efectos, aquelas materias ás que

non se presentasen a exame. O feito de non aprobar unha mesma materia en dúas convocatorias, producirá igualmente a privación destes beneficios.

O persoal que durante vinte ou máis anos ostentase a categoría de especialista pasará á categoría de oficial de terceira.

Permisos individuais de formación (PIF).

A empresa reconece para todos os traballadores de CIE Galfor os permisos individuais de formación (PIF) para a realización de cursos presenciais con acreditación oficial, incluídos os títulos e certificados de profesionalidade, así como os procesos de recoñecemento, avaliación e acreditación. Se para a súa realización fose necesario facer un gran desprazamento, incluíranse no permiso as horas necesarias (inclúe a quenda previa e a nocturnidade). O tempo mínimo para solicitalo será de 10 días. Cada caso será avaliado entre a empresa e comité desta.

**Artigo 29. Paradas de actividade.** As paradas de actividade que non estean previstas, superiores no seu conxunto a 8 horas e que afecten a seccións, recuperaranse procedendo do seguinte modo e aboaranse as cantidades especificadas neste artigo:

Nos casos en que o persoal non se incorporase aínda ao traballo e a empresa estime que a parada poida afectarlle, comunícarase esta circunstancia:

- Ao Comité de Empresa, para o seu coñecemento e desenvolvemento do parágrafo seguinte.

- A continuación notificaráselle ao persoal non presente no centro de traballo afectado pola parada con, polo menos, 4 horas de antelación, indicándolle a duración prevista desta para os efectos da súa “non incorporación” ao traballo ata que sexa posible continuar a actividade normal.

A empresa estará facultada, tras o acordo previo cos representantes legais dos traballadores/as, para decidir a recuperación da parada ata un máximo de 40 horas anuais en 5 xornadas de 8 horas.

A recuperación só poderá realizarse os sábados; poderá ser en domingos, festivos, vacacións ou pontes, tras o acordo previo co Comité de Empresa. Para o ano 2022, a retribución por cada xornada recuperada de 8 horas será de 102,99 euros. Para os anos 2023 e 2024, aplicaranse os incrementos pactados no Convenio colectivo.

Se o aviso se realiza nun prazo inferior a 8 horas, a recuperación dese día aboarase coa contía de 141,97 euros. Para os anos 2023 e 2024, aplicaranse os incrementos pactados no Convenio colectivo.

Cando a Dirección da empresa necesite recuperar máis horas que as que por este acordo lle son atribuídas, será obrigatoria a conformidade dos representantes dos traballadores, quen decidirán se se aproba ou non a proposta da empresa por enteiro ou parcialmente.

## Capítulo VI

### Asistencia social

**Artigo 30. Seguro de vida.** A empresa concerta un seguro de vida en beneficio do seu persoal, a cuxo cargo correrá o pago da totalidade da prima.

A póliza cubrirá un capital de 66.000 euros, nos casos de accidente ou enfermidade común tanto para os casos de falecemento como de invalidez absoluta e permanente.

Para os casos de incapacidade total e permanente a empresa aboará ao beneficiario a cantidade de 66.000 euros pactada.

O Comité de Empresa será o depositario dunha copia da póliza para o coñecemento xeral dos dereitos, limitacións e exclusións contempladas nestas.

O persoal menor de 55 anos ao que lle sexa concedida unha invalidez total, percibirá unha indemnización pola diferenza

entre o seu salario e o importe da pensión, ata un máximo de 22.000 euros.

Artigo 31. Xubilación anticipada. Os/as traballadores/as que polas súas circunstancias persoais poidan voluntariamente acceder á xubilación parcial nos termos recollidos na lexislación vixente, seralles esta de aplicación, se así o manifestasen por escrito.

Esta prexubilación levarase a cabo coa condición de que se realice un contrato de substitución a outro traballador como substituto (modalidade de xubilación parcial de contrato de substitución).

Co fin de incentivar a contratación, establécese a obrigatoriedade de acceder á xubilación para todos os/as traballadores/as que alcancen a idade de 65 anos.

Artigo 32. Axuda para comedor. O persoal con horario de 8:15 h a 16:30 h que xante no comedor da empresa percibirá, por cada día de traballo e xantar, unha axuda do 50% do importe deste.

O persoal que traballe a quendas de mañá, tarde e noite, terá por cada día de traballo (luns a venres), unha subvención de 1,80 euros para o bocadillo.

Artigo 33. Fondo Social. Existe un fondo social para casos de especial necesidade, cuxa aplicación e desenvolvemento está acordado entre a Dirección e o Comité de Empresa. Este fondo aplicarase tanto á creación de prestacións que contribúan a remediar necesidades, como ao establecemento de medios que tendan ao maior benestar dos/as traballadores/as.

#### Prestacións:

As prestacións obxecto do Fondo Social poden resumirse, en principio, nos seguintes apartados:

- a) Axudas a deficientes físicos ou psíquicos
- b) Enfermidade
- c) Falecementos
- d) Outros

Poderán aplicarse as seguintes prestacións:

a) No caso de que un/unha empregado/a de CIE Galfor, S.A., o seu cónxuxe ou fillos e outros familiares que residan co empregado e estean incluídos na súa cartilla da Seguridade Social como beneficiarios, teñan necesidade de recibir algunha educación especial ou de adquirir algún medio para atender a estas persoas, tal como unha cadeira de rodas ou membros ortopédicos. Poderán aplicarse para calquera efecto que non estea cuberto pola Seguridade Social. Por tanto, logo de realizar as dilixencias oportunas para o seu pagamento por parte da Seguridade Social, subvencionarase nunha porcentaxe estimada para cada caso pola Comisión de Xestión e Control do Fondo Social.

b) Cando un/unha empregado/a de CIE Galfor, S.A., ou de calquera das persoas enumeradas anteriormente, que cumpran cos requisitos esixidos de convivencia e inclusión como beneficiarios da Seguridade Social na cartilla do/a empregado/a, estean afectadas por algunha enfermidade ou doenza grave, poderán recibir axuda económica do Fondo Social en casos moi especiais e, sempre que se estime conveniente, tendo en conta as circunstancias especiais que concorran para cada caso e o informe do Servizo Médico.

Así mesmo, poderase conceder un anticipo con cargo ao Fondo Social, que terá que devolver no caso de que o importe da operación e gastos lle fosen aboados pola Seguridade Social, a calquera das persoas anteriormente mencionadas e que, por motivos de saúde, teña necesidade urxente de realizar algunha intervención fóra da provincia de Ourense, ben sexa a través da Seguridade Social ou nunha clínica privada.

Se lle fosen denegados, a Comisión de Xestión e Control á vista da documentación presentada (solicitud de reclamación de operación e gastos á Seguridade Social e denegación desta solicitude), acordará a subvención para conceder e o/a interesado/a deberá devolver ao Fondo Social a parte do anticipo que non lle fose subvencionada polo Fondo Social o que poderá reintegrar en períodos mensuais e cuxo importe se establecerá de común acordo coa Comisión de Xestión e Control do Fondo Social.

É requisito imprescindible, para ter dereito a estas axudas, contar coa autorización previa do Fondo Social.

c) En caso de falecemento de calquera das persoas enumeradas nos dous apartados anteriores, poderá utilizarse este fondo para cubrir gastos de necrolóxicas, coroas, etc.

d) Neste capítulo preténdese incluír unha serie de prestacións, que serán valoradas en cada caso pola Comisión de Xestión e Control, atendendo ao seu interese, necesidade e xustiza, evitando formulacións que contradigan o espírito e a función para os que foi creado o devandito fondo.

Tamén se establece un premio consistente nun “obxecto de agasallo” para todos os/as traballadores/as que se xubilen na empresa, como agradecemento polos servizos prestados.

Atender calquera gasto ou investimento que beneficie directamente á totalidade dos/as empregados/as da empresa.

Premio a empregados/as, (que se encontren en activo), ou fillos/as de empregados/as, que estean a realizar estudos oficiais, sempre que demostren un aproveitamento destes (cunha nota media notable).

#### Financiamento

O réxime de financiamento do Fondo Social estará a cargo da empresa. Acórdase unha achega para o ano 2022 de 11.815 euros. Estas cantidades de diñeiro iranse ingresando periodicamente na conta que posúe o Fondo Social nunha entidade bancaria. Igualmente, pasarán a incrementar este fondo os importes dos capitais garantidos no seguro de vida, nos casos de invalidez permanente total, por mor de accidente ou enfermidade, cando o/a traballador/a optase por continuar na empresa (acta da reunión do Comité de Empresa do día 17/06/82).

Para os anos 2023 e 2024 á achega a cargo da empresa, aplicaráselle os incrementos pactados do IPC subxacente, coa garantía mínima do 2,1%.

#### Administración

O Fondo Social será administrado pola Comisión de Xestión e Control.

Esta comisión estará composta por:

- 3 membros da Dirección da empresa
- 3 membros do Comité de Empresa

A Comisión de Xestión e Control terá como funcións específicas:

- 1) Administrar os fondos sociais
- 2) Estudar e resolver casos concretos de solicitudes e axudas.

Reunións da Comisión de Xestión e Control do Fondo Social. A Comisión de Xestión e Control do Fondo Social de CIE Galfor, S.A., reunirse sempre que o solicite algún dos seus membros, para coñecer, estudar e resolver cantas axudas e solicitudes lle fosen solicitadas e, excepcionalmente, cando exista algún feito ou razón que o xustifique.

Os acordos desta comisión decidiranse sempre pola maioría do número de concorrentes de cada reunión. En caso de empate serán a Dirección da empresa e o Comité de Empresa quen resolvan o que estimen máis conveniente e a súa resolución terá carácter vinculante.

Estes acordos serán comunicados ao Comité de Empresa en sesión plenaria para pleno coñecemento de todos os seus membros, polo menos unha vez cada tres meses.



#### Solicitud de axudas

O persoal de CIE Galfor, S.A., poderá solicitar axudas para os casos anteriormente referidos ou para outros de similar natureza.

Cando o estime conveniente, a Comisión de Xestión poderá solicitar de cada solicitante cantos documentos e informes considere oportunos para un mellor coñecemento do caso proposto.

As prestacións ou axudas económicas concedidas deberán poder xustificar a súa íntegra aplicación para o caso solicitado.

Todas as axudas terán o carácter de gratificables e serán concedidas de acordo co saldo dispoñible que haxa en cada momento.

#### Comisión de Seguimento de Formación e Promocións

Formarase unha comisión paritaria (3-3) entre a empresa e a representación legal dos traballadores, que realizará o seguimento do plan de formación, capacitación e promocións.

#### Comisión de Xestión do Comedor

Esta comisión, que está constituída e que realiza reunións periódicas, pasará a ser unha comisión paritaria (3-3) entre a empresa e a representación legal dos traballadores para a toma de decisións que afecten á xestión do comedor e das máquinas expendedoras.

#### Artigo 34. Axuda escolar.

Durante o ano 2022, a empresa concederá 100.186,68 euros de forma anual, para distribuír en bolsas por unidade familiar para os traballadores con fillos/as en idade escolar, segundo acordo o Comité de Empresa. Así mesmo, para os anos 2023 e 2024, aplicaráselle a esta cantidade os incrementos pactados para os devanditos anos do IPC subxacente, coa garantía mínima do 2,1%.

#### Capítulo VII

##### Seguridade e Saúde Laboral

Artigo 35. Seguridade e saúde. A vixilancia de seguridade e saúde é competencia do Comité de Seguridade e Saúde, de forma que este pode suspender a prestación de traballo dos/as traballadores/as afectados por riscos de accidente, mediante a comunicación á Dirección e ao Comité da Empresa, así como á autoridade laboral.

O número de compoñentes do Comité de Seguridade e Saúde será paritario na contía determinada polo número de delegados/as de Prevención.

Os compoñentes da parte social do Comité de Seguridade e Saúde serán os/as delegados de Prevención, designados por e entre os membros do Comité de Empresa e delegados sindicais.

A protección da saúde dos/as traballadores/as constitúe un obxectivo básico e prioritario das partes asinantes que consideran que para alcanzalo se require o establecemento e planificación dunha acción preventiva na empresa que teña por fin a eliminación ou redución dos riscos na súa orixe, a partir da súa evolución, adoptando as medidas necesarias, tanto na evolución técnica como na organización da empresa para adaptar o traballo á persoa e protexer a súa saúde.

Para todos os ámbitos que afecten á prevención da saúde e á seguridade dos/as traballadores/as, aplicaranse as disposicións contidas na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais e na normativa concordante. A Dirección da empresa consultará aos representantes dos/as traballadores/as sobre a adopción da planificación preventiva que se vaia aplicar na empresa.

No primeiro trimestre de cada ano de vixencia do presente convenio, a Dirección da empresa exporalle ao Comité de Empresa os plans de melloras para a prevención de riscos e seguridade laboral cunha estimación dos custos correspondentes no ano.

Recoñecemento médico. Efectuarase unha revisión médica anual a cargo da empresa. O resultado do recoñecemento

médico notificaráselles aos/ás interesados/as por escrito. O Comité de Seguridade e Saúde marcará en cada caso a obrigatoriedade de pasar o recoñecemento médico para os postos que se considere oportuno. A empresa, sobre a base do establecido no art. 22 da Lei 31/1995, garantirá aos/ás traballadores/as ao seu servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao seu traballo, de acordo coa avaliación de riscos realizada na empresa e acordados no seo do Comité de Seguridade e Saúde Laboral.

#### Capítulo VIII

##### Representación sindical

Artigo 36. Comité de Empresa e Seccións Sindicais. Recoñécense os dereitos e garantías establecidas pola lexislación en favor dos membros do Comité de Empresa.

Quedan recoñecidas as seccións sindicais da empresa que cumpran as seguintes condicións:

a) Corresponder a centrais sindicais legalizadas.

b) Que agrupen a un número de traballadores/as equivalente, como mínimo, ao 10% do persoal da empresa ou ao 15% da representatividade.

Tanto o Comité de Empresa como as seccións sindicais que cumpran coas condicións mencionadas, disporán dun taboleiro de anuncios para as súas publicacións de notas de carácter laboral ou sindical de índole xeral.

Para a publicación de notas relacionadas directamente coa empresa, deberán contar con autorización previa da Dirección.

Os membros do Comité de Empresa desfrutarán de 40 horas mensuais, retribuídas, para o desempeño das súas funcións de representación.

Poderanse acumular as horas sindicais nun membro do Comité de Empresa, afiliado ás centrais, para a súa utilización en actividades sindicais.

Así mesmo, as centrais sindicais que agrupen polo menos ao 10% do persoal da empresa, ou ao 15% da representatividade, terán dereito a un delegado sindical que deberá ser un traballador/a en activo e que desfrutará igualmente de 40 horas mensuais retribuídas, para o desempeño das súas funcións.

Poderán reunirse nos locais da empresa e fóra do horario laboral, os/as traballadores/as afiliados e con asistencia de dirixentes do sindicato, mediante aviso previo á Dirección da empresa, quen en función das circunstancias determinará os locais máis adecuados para o correcto desenvolvemento da devandita reunión.

A empresa descontará da nómina mensual o importe da cota sindical correspondente por petición expresa do/a traballador/a afiliado ás centrais sindicais legalmente constituídas e que ostenten a representación á que se refire este artigo.

O/a traballador/a que estea interesado/a na realización da devandita operación, remitirá á Dirección de Persoal un escrito no que se expresará con claridade a orde de cargo á central sindical ou sindicato á que pertence e a contía da cota. A empresa efectuará as devanditas detraccións, excepto se se indica o contrario cunha periodicidade anual.

En caso de medidas disciplinarias contra membros do comité ou das seccións sindicais, actuarase de acordo coa lexislación, informando simultaneamente ao Comité de Empresa.

Asembleas. A empresa autorizará a realización de asembleas retribuídas dentro da xornada de traballo ata un máximo de 8 asembleas e 4 horas.

As asembleas serán convocadas polo Comité de Empresa por solicitude deste. A convocatoria da asemblea comunicárselle á Dirección da empresa, cunha antelación mínima de 48 horas, indicando na devandita comunicación a data desta.

Artigo 37. Comisión Mixta Paritaria. A Comisión Mixta Paritaria será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje e vixi-

lancia do cumprimento do presente convenio na empresa. As súas funcións específicas serán as seguintes:

- a) Interpretación auténtica do convenio.
- b) Arbitraxe dos problemas ou cuestións que sexan sometidas por ambas as partes, de común acordo, en asuntos derivados deste convenio.
- c) Entender en cantas outras cuestións tendan a unha maior eficacia práctica do convenio.

En caso de ter que resolver temas que o Estatuto dos traballadores (ET) atribúe á Comisión Mixta Paritaria, esta reunirse no prazo máximo de 7 días e tratará de resolver o litixio formulado. Se non houberse acordo no seo da Comisión Mixta Paritaria, esta acordará acudir ás distintas modalidades de resolución do conflito establecidas no AGA, elixirá a fórmula que mellor conveña e establecerá o carácter vinculante ou informativo da resolución. Se por este sistema non se chegase a un acordo, ambas as partes poderán acudir á xurisdición ordinaria ou lexislación competente que proceda.

A Comisión Mixta Paritaria compoñeráse de 8 vogais, 4 da parte económica e 4 da parte social, así como de 2 vogais suplentes por cada unha das citadas partes, segundo a relación nominal anexa.

A comisión, en primeira convocatoria, non poderá actuar sen a presenza de todos os vogais previamente convocados e, en segunda convocatoria, no seguinte día hábil, actuará cos que asistan, tendo voto inicialmente un número paritario de vogais presentes, sexan titulares ou suplentes.

A comisión mixta, de común acordo, poderá utilizar os servizos ocasionais ou permanentes de asesores en cantos ámbitos sexan da súa competencia.

A comisión reunirse por instancia de calquera das partes e poñeráse de acordo sobre o lugar, día e hora en que deberá realizarse a reunión.

As resolucións ou acordos adoptados por unanimidade pola comisión mixta terán carácter vinculante.

Ambas as partes conveñen en comunicarlle á comisión mixta cantas dúbidas, discrepancias e conflitos puidesen producirse como consecuencia da interpretación e aplicación do convenio.

**Artigo 38. Competencias do Comité de Empresa.** Sen prexuízo dos dereitos e facultades concedidos pola lexislación, recoñécese ao Comité de Empresa as seguintes funcións:

- Ser informado pola Dirección da empresa:
  - a) Mensualmente sobre a marcha dos principais indicadores das operacións, é dicir:
    - Horas traballadas, normais e extraordinarias
    - Absentismo laboral
    - Accidentes de traballo
    - Produción
    - Facturación e vendas
  - b) Trimestralmente sobre:
    - Evolución xeral do sector e dos negocios
    - Carteira de pedidos
    - Programa de produción
    - Evolución do emprego
  - c) Anualmente:

A mesma información, cos mesmos documentos, que se poña a disposición dos accionistas, fundamentalmente:

- Memoria
- Balance
- Conta de resultados
- d) Tamén se lles informará, sen periodicidade determinada, cando se produzan feitos de importancia para a empresa en xeral e para os/as traballadores/as en particular.

- Ser informado das sancións e medidas disciplinarias impostas por faltas graves, pola empresa, a calquera traballador/a.

Os membros do Comité de Empresa, e este no seu conxunto, gardarán sigilo profesional en relación coa información recibida, aínda despois de deixar de pertencer ao Comité de Empresa e, en especial, en todos aqueles ámbitos sobre os que a Dirección sinala expresamente o carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado pola empresa ao comité poderá ser utilizado fóra do estrito ámbito desta e para distintos fins dos que motivaron a entrega.

## Capítulo IX

### Cláusulas

**Artigo 39. Cláusula adicional primeira.** De acordo co establecido no art. 85.3 do ET, acórdase unha porcentaxe máxima dun 5% da xornada laboral que poderá distribuírse de maneira irregular ao longo do ano. Así mesmo, establécense procedementos e períodos temporais e de referencia para a mobilidade funcional na empresa, recollidos neste convenio, nos art. 12 (Mobilidade do persoal), art. 13 (Cambios de quenda) e art. 20 (4ª e 5ª quendas). Estas medidas deberán ser comunicadas previamente ao Comité de Empresa, xustificando a necesidade dela.

Ao ser ambas as partes conscientes de que as melloras recollidas no presente convenio e as que se poidan pactar no futuro, só poderán manterse e mellorarse con base na rendibilidade da empresa, a parte social comprométese coa Dirección a colaborar estreitamente na redución das desviacións internas, a redución do absentismo, a mellora das actividades e da calidade e, en xeral, en todo canto poida significar un mellor rendemento da empresa.

**Artigo 40. Cláusula adicional segunda.** A Dirección da empresa comprométese a que a porcentaxe de traballadores/as fixos/as do cadro de persoal non sexa inferior ao 80% deste. Tamén se establece un máximo de 3% para o persoal contratado por empresas de traballo temporal. Esta porcentaxe poderá ser dun 5% durante un período máximo de 3 meses.

**Artigo 41. Cláusula adicional terceira.** En todo o non previsto no presente articulado, atenderase ao establecido na lexislación laboral vixente.

**Artigo 42. Cláusula adicional cuarta.** De conformidade co disposto na Lei orgánica 3/2007, as empresas deberán respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral, sen discriminación laboral entre mulleres e homes, que serán negociadas e acordadas cos representantes dos traballadores. Estas medidas quedan recollidas no Plan de igualdade de CIE Galfor.

**Artigo 43. Cláusula adicional quinta.** Establécese unha duración máxima para as bolsas de 18 meses. Este tempo de bolsa computarase para a aplicación do salario de nova entrada.

**Artigo 44. Cláusula adicional sexta.** Salarios para o persoal de novo ingreso. O novo persoal percibirá durante os tres primeiros meses un salario equivalente a 18.000 euros brutos anuais. Do cuarto ao décimo segundo mes percibirá un salario equivalente ao 83% do salario correspondente ao da categoría de especialista 4.3, e no segundo ano un salario equivalente ao 90% ao da categoría de especialista 4.3.

**Artigo 45. Cláusula adicional sétima.** Desconexión dixital. Recoñécese o dereito á desconexión dixital co fin de garantir, fóra do tempo legal de traballo, o respecto do seu tempo de descanso, permisos e vacacións, así como da súa intimidade persoal e familiar, de acordo ao establecido na Lei orgánica 3/2018. Asíase a acta co protocolo acordado.

**Artigo 46. Cláusula adicional oitava.** Teletraballo. Asíase o acordo cos puntos acordados.



## Anexos I

## Táboa 1. Salario de empregados/as 2022

Categoría; Mensual; Extras; Anual

Ofic. 2ª/Adtvo./a. 1/Dte./a. 2ª; 1.952,97 €; 1.644,02 €; 26.723,74 €

Novas incorporacións ofic. 2ª adtvo./a.

1º ano; 1.620,97 €; 1.364,54 €; 22.180,74 €

2º ano; 1.757,68 €; 1.479,62 €; 24.051,40 €

3º ano; 1.952,97 €; 1.644,02 €; 26.723,74 €

Ofic. 2ª/Tecn. Org. 2ª; 2.128,65 €; 1.774,90 €; 29.093,55 €

Novas incorporacións técnico/a

1º ano; 1.766,78 €; 1.473,15 €; 24.147,71 €

2º ano; 1.915,78 €; 1.597,39 €; 26.184,19 €

3º ano; 2.128,65 €; 1.774,90 €; 29.093,55 €

Ofic. 1ª / Tec. Org. 1ª; 2.289,80 €; 1.922,68 €; 31.322,91 €

Xefe/a admón. 2; 2.773,21 €; 2.450,93 €; 38.180,42 €

Xefe/a admón. 1; 2.906,48 €; 2.567,25 €; 40.012,29 €

Titulado/a 1; 2.408,53 €; 2.009,92 €; 32.922,25 €

Titulado/a 3; 3.074,90 €; 2.735,65 €; 42.370,10 €

Delineante/a proxectista; 2.906,48 €; 2.567,25 €; 40.012,29 €

Encargado/a; 2.841,07 €; 2.486,07 €; 39.064,93 €

Mestre/a taller; 3.002,21 €; 2.654,50 €; 41.335,45 €

Xefe/a taller; 3.082,17 €; 2.744,14 €; 42.474,26 €

## Táboa 2. Cálculo de antigüidade e nocturnidade 2022

Categoría; Base mes; Nocturnidade por día; Antigüidade por quinquenio

Ofic. 2ª/Adtvo./a. 1/Dte./a. 2ª; 1.342,42 €; 21,81 €; 80,55 €

Ofic. 2ª/ Tecn. Org. 2ª; 1.491,44 €; 21,81 €; 89,49 €

Ofic. 1ª / Tec. Org. 1ª; 1.641,68 €; 21,81 €; 98,51 €

Xefe/a admón. 2; 2.108,14 €; 23,03 €; 126,48 €

Xefe/a admón. 1; 2.161,45 €; 23,03 €; 129,69 €

Titulado/a 1; 1.641,68 €; 21,81 €; 98,51 €

Titulado/a 3; 2.345,61 €; 24,24 €; 140,73 €

Delineante/a proxectista; 2.161,45 €; 23,03 €; 129,69 €

Encargado/a; 2.022,12 €; 23,03 €; 121,33 €

Mestre/a taller; 2.108,14 €; 23,03 €; 126,48 €

Xefe/a taller; 2.161,45 €; 23,03 €; 129,69 €

## Anexo II. Táboa horas extras 2022

Categoría; Semana; Sábado; Festivo

Especialista; 18,42 €; 21,20 €; 24,00 €

Oficial 3ª; 19,74 €; 22,66 €; 25,44 €

Oficial 2ª; 21,20 €; 24,00 €; 26,89 €

Oficial 1ª; 22,66 €; 25,44 €; 28,23 €

Encargado/a e mestre/a de taller, xefe/a admón. e titulos/as.; 25,44 €; 28,23 €; 32,47 €

## Anexo I. Táboa salarial obreiros/as 2022

## Táboa 1. Salario obreiros/as 2022

Categoría; Mensual; Extras; Anual

Especialista 4.3; 2.081,40 €; 1.699,76 €; 28.376,38 €

Nova incorporación 4.3:

1º ano; 1.727,57 €; 1.410,80 €; 23.552,45 €

2º ano; 1.873,26 €; 1.529,79 €; 25.538,75 €

3º ano especialista 4.4; 2.134,70 €; 1.740,95 €; 29.098,36 €

Especialista 4.4; 2.134,70 €; 1.740,95 €; 29.098,36 €

Oficial 3ª; 2.186,82 €; 1.790,63 €; 29.823,08 €

Oficial 2ª; 2.242,54 €; 1.834,25 €; 30.579,02 €

Oficial 1ª; 2.401,26 €; 1.972,37 €; 32.759,82 €

## Táboa 2. Cálculo antigüidade e nocturnidade 2022

Categoría; Base mes; Nocturnidade por día; Antigüidade por quinquenio

Especialista 4.3; 1.342,42 €; 21,81 €; 80,55 €

Especialista 4.4; 1.342,42 €; 21,81 €; 80,55 €

Especialista 4.4 con complemento; 1.342,42 €; 21,81 €; 80,55 €

Oficial 3ª; 1.390,88 €; 21,81 €; 83,45 €

Oficial 2ª; 1.491,44 €; 21,81 €; 89,49 €

Oficial 1ª; 1.641,68 €; 21,81 €; 98,51 €

Complemento nivel I; 86,91 €

Complemento de 4º quenda; 102,99 €

Axuda escolar; 100.186,68 €

Complemento de coordinador/a; 127,19 €

Complemento de recuperación; 102,99 €

Parada de actividade; 141,97 €

Fondo social; 11.815,14 €

Natalidade; 191 €

Nupcialidade; 255 €

Traballar en vacacións; 21,17 €

Complemento; 5,29 €

Complemento responsable fin de semana; 206,28 €

Complemento persoal; 51,06 €

Hora formación aula; 13,46 €

Complemento soldador/a; 103,34 €

Recurso preventivo; 130,53 €

Retén fin de semana; 71,47 €

De acordo co establecido no artigo 35 do presente convenio, quedan designados como vogais da Comisión Mixta Paritaria os seguintes membros:

En representación da Dirección da empresa:

Javier Currás Martínez

Justino Unamuno

Modesto Cid Pérez

Luis J. Gómez Souto

En representación dos traballadores:

Víctor Iglesias Gómez

Justo Suárez Cuquejo

Fco. Javier Pereiro Castro

Santiago Rodríguez Rivero

Ignacio Fernández Trigo (suplente)

En representación do comité:

Asdo.: Víctor Iglesias Gómez. CC.OO. Presidente comité.

Asdo.: Santiago Rodríguez Rivero. CC.OO. Secretario comité.

Asdo.: Justo Suarez Cuquejo. Delegado sindical CC.OO.

Asdo.: Ignacio Fernández Trigo. Delegado sindical CC.OO.

Asdo.: Carmen Migliaccio. Delegada sindical CC.OO.

Asdo.: Rodrigo Fernández Hermida. Delegado sindical CC.OO.

Asdo.: Pablo Estévez Oreiro. Delegado sindical CC.OO.

Asdo.: Alberto Quintana Conde. Delegado Sindical CC.OO.

Asdo.: Daniel Pérez Fernández. Delegado sindical UGT.

Asdo.: Fco. Javier Pereiro Castro. Delegado sindical UGT.

Asdo.: José A. Fernández González. Delegado sindical UGT.

Asdo.: Julio Blanco Montero. Delegado sindical UGT.

Asdo.: Manuel Padreda Fernández. Delegado sindical UGT.

En representación da empresa:

Asdo.: Javier Currás Martínez

Asdo.: Luis J. Gómez Souto

Este convenio asinouse por parte da Dirección da empresa e da representación dos traballadores en Ourense, o día 20 de xuño de 2022

### Consellería de Promoción del Empleo e Igualdad

#### Servicio de Apoyo al Empleo, Emprendimiento y Economía Social

#### Jefatura Territorial de Ourense

Una vez visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa CIE Galfor, S.A. de la provincia de Ourense para los años

2022-2024, con código de convenio núm. 32000822012000, que suscribió el día 20 de junio de 2022, la Comisión Negociadora conformada por la Dirección de la empresa y el Comité de Empresa y, de conformidad con lo que dispone el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [BOE 255, de 24 de octubre de 2015], el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo [BOE 143, de 12 de junio de 2010], el Real Decreto 2412/82, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo [BOE 232, de 28 de septiembre de 1982], el Decreto 58/2022, de 15 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Xunta de Galicia, el Decreto 73/2022, de 25 de mayo, por el que se fija la estructura orgánica de las vicepresidencias y de las consellerías de la Xunta de Galicia, y el Decreto 123/2022, de 23 de junio de 2022, por el que se establece la estructura orgánica de la Consellería de Promoción del Empleo e Igualdad, esta jefatura territorial, resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Galicia y notificación a la representación empresarial y social de la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Ourense, en la fecha de la firma electrónica.

Contenido

#### Capítulo I. Disposiciones generales

Art. 1. Objeto

Art. 2. Ámbito temporal

Art. 3. Prórroga y denuncia

#### Capítulo II. Jornada de trabajo

Art. 4. Jornada de trabajo

Art. 5. Vacaciones

Art. 6. Calendario y horario de trabajo

Art. 7. Trabajos en domingos y festivos

#### Capítulo III. Organización del trabajo

Art. 8. Principios generales

Art. 9. Documentación de trabajo

Art. 10. Ingreso de personal

Art. 11. Periodo de prueba

Art. 12. Movilidad de personal

Art. 13. Cambio de turnos

Art. 14. Personal en formación

#### Capítulo IV. Retribuciones del personal

Art. 15. Política de salarios

Art. 16. Plus de antigüedad

Art. 17. Plus de nocturnidad

Art. 18. Plus de coordinador/a

Art. 19. Plus de soldador

Art. 20. Plus recurso preventivo mantenimiento

Art. 21. Plus de 4º turno

Art. 22. Plus de horas extraordinarias

Art. 23. Gratificaciones extraordinarias

Art. 24. Incremento en las tablas salariales

#### Capítulo V. Permisos y licencias

Art. 25. Excedencias

Art. 26. Permisos retribuidos

Art. 27. Incapacidad laboral transitoria

Art. 28. Promoción profesional

Art. 29. Paradas de actividad

#### Capítulo VI. Asistencia social

Art. 30. Seguro de vida

Art. 31. Jubilación anticipada

Art. 32. Ayuda para comedor

Art. 33. Fondo social

Art. 34. Ayuda escolar

#### Capítulo VII. Seguridad y Salud Laboral

Art. 35. Seguridad y Salud

#### Capítulo VIII. Representación sindical

Art. 36. Comité de Empresa y secciones sindicales

Art. 37. Comisión Mixta Paritaria

Art. 38. Competencias del Comité de Empresa

#### Capítulo IX. Cláusulas

Art. 39. Cláusula adicional primera

Art. 40. Cláusula adicional segunda

Art. 41. Cláusula adicional tercera

Art. 42. Cláusula adicional cuarta

Art. 43. Cláusula adicional quinta

Art. 44. Cláusula adicional sexta

Art. 45. Cláusula adicional séptima

Art. 46. Cláusula adicional octava

Anexos I a II. Tablas salariales

Anexos III. Componentes de la Comisión Mixta Paritaria

#### Capítulo I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto. El presente convenio afecta a la totalidad de la plantilla de personal que presta sus servicios profesionales para CIE Galfor en su centro de trabajo ubicado en el Polígono Industrial de San Cibrao das Viñas, (Ourense). CNAE 2550.

El presente convenio regulará las condiciones a las que se habrán de ajustar las relaciones económicas y laborales.

Afecta al personal que actualmente presta servicio en la referida empresa, así como a aquel que ingrese en el futuro.

Artículo 2. Ámbito temporal. El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2022 y tendrá una vigencia de 3 años, (de 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2024).

Se entenderá prorrogado tácitamente en períodos de un año, salvo que cualquiera de las partes lo denunciase con una antelación de tres meses, como mínimo, a la fecha de extinción del convenio.

Artículo 3. Prorroga y denuncia. Este convenio quedará automáticamente denunciado, con 3 meses de antelación a su vencimiento, prorrogándose el actual convenio hasta la entrada en vigor del siguiente. Las condiciones de denuncia serán las que determine el Estatuto de los Trabajadores.

El plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo Convenio Colectivo, una vez denunciado el anterior, será el establecido en el art. 89.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El plazo máximo para la negociación del convenio se determinará en función de la vigencia del convenio anterior. Salvo pacto en contrario, este plazo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior fuese inferior a 2 años y de 14 meses si fuese superior, contado desde la fecha de caducidad del mismo.

#### Capítulo II

##### Jornada de trabajo

Artículo 4. Jornada de trabajo

Años 2022, 2023 y 2024: 1.696 horas de trabajo efectivo.

El calendario laboral contemplará 214 días de trabajo, por tanto, cada trabajador/a podrá disfrutar de dos días de libre disposición. Estos dos días podrán disfrutarse en una jornada completa o en fracciones de cuatro horas.



El personal que permanezca en el 4º turno al menos la mitad de la jornada anual, disfrutará de un día de convenio más dentro del año.

Para poder solicitar estos días tendrá que solicitarlo con 10 días de antelación. Asimismo, cada uno de estos días sólo podrán ser disfrutados a la vez por el 15% de los trabajadores/as de la sección a la que esté asignado el solicitante.

Dentro del concepto de trabajo efectivo, se entiende el tiempo de 15 minutos de pausa de bocadillo.

Artículo 5. Vacaciones. Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de un periodo de vacaciones de 30 días naturales consecutivos que se determinarán al establecer el calendario laboral, que no serán menos de 22 días laborables dentro del año.

Estas vacaciones se disfrutarán en el mes de agosto, aunque podrán también ser en julio, con un preaviso mínimo de 60 días de antelación al periodo vacacional.

El personal que no pueda disfrutar las vacaciones en el periodo establecido en el calendario anual, podrá disfrutarlas en otro periodo, de al menos una semana continua.

En casos excepcionales la Dirección de la empresa de acuerdo con el Comité podrá variar el periodo de vacaciones. Estos cambios tendrán que ser en todo caso preavisados con 60 días de antelación al inicio del periodo vacacional.

El personal que trabaje durante los días marcados como de vacaciones en el calendario percibirá una compensación económica de 21,17 € por día trabajado durante el año 2022, siempre y cuando no se hubiese comunicado el cambio con 60 días de antelación al inicio del periodo vacacional. Para los años 2023 y 2024 se aplicarán en este concepto, los incrementos pactados en el Convenio Colectivo.

El personal de oficinas que trabaje en los días marcados como de vacaciones de verano, podrá realizar su horario en el turno central o realizar jornada intensiva de 07:00 h a 15:00 h. En el caso de realizar la jornada en turno central, la empresa abona el 50% del importe de la comida, y si se realiza en jornada intensiva se dará un bono de bocadillo diario.

La empresa solo abonará la totalidad del importe de la comida al personal que realice 10 o más horas diarias, junto con el abono del bono de bocadillo.

#### - Plus de vacaciones de mantenimiento

Dada la necesidad de realizar operaciones de mantenimiento, para aprovechar la parada de trabajos de producción en vacaciones, resulta necesario que una gran parte del personal de Mantenimiento disfrute sus vacaciones fuera del periodo fijado en el calendario laboral, por lo que percibirá una compensación económica de 21,17 euros por día trabajado.

No podrán disfrutar simultáneamente las vacaciones más de un 20% de las personas adscritas a este Departamento (el cómputo de 20% se establecerá para cada especialidad).

Artículo 6. Calendario y horario de trabajo. Tan pronto como se conozcan las fechas de las fiestas oficiales, la Dirección de la empresa elaborará el calendario, con la intervención que sea preceptiva del Comité de Empresa, de forma que se totalicen las horas anuales correspondientes de acuerdo con el art. 4.

El horario de trabajo queda establecido en la forma que se expone a continuación, salvando las variaciones obligadas para el reparto de las horas laborales de cada año, o bien por las necesidades de la organización del trabajo, en cuyo caso, será anunciado oportunamente al personal afectado.

Personal a turnos;

1º de 6 h a 14 h

2º de 14 h a 22 h

3º de 22 h a 6 h

En casos excepcionales se podrá variar en media hora estos turnos, adaptándose a las necesidades productivas en común acuerdo de todo el personal afectado.

Personal de horario de día de 8 h 15 m a 16 h 30 m.

El personal adscrito a este turno podrá realizar jornada flexible siendo el tramo de entrada de 07:30 h a 08:30 h, y el tramo de salida entre las 15:45 h y las 16:45 h.

Los viernes del periodo de verano, meses de junio a septiembre, se podrá realizar horario de 07:00 h a 15:00 h, con pausa para bocadillo.

Horarios especiales. En casos excepcionales, por necesidades de la producción, debidos a falta de energía, averías importantes, etc., se podrán establecer esporádicamente otros horarios sin variación de la jornada legal pactada.

Artículo 7. Trabajos en domingos y festivos. El trabajo en domingo y días festivos empieza a contarse desde las 24 horas del día anterior para todo el personal salvo para el personal a turnos, en cuyo caso se contará a partir de las 6 horas del domingo o festivo hasta las 6 horas del día siguiente.

#### Capítulo III

##### Organización del trabajo

Artículo 8. Principios generales. La organización del trabajo es facultad de la Dirección que la ejercita directamente a través de los mandos, teniendo en cuenta las disposiciones legales vigentes.

Artículo 9. Documentación del trabajo. Comprende toda serie de documentos que son necesarios para reflejar las circunstancias de tiempos asignados, invertidos, actividades, unidades de trabajo efectuado, tiempos de espera, paros concedidos, bonos de trabajo etc. Dada la trascendencia de la información que figura en estos documentos para la buena marcha de la empresa, la omisión, falseamiento o negligencia en la especificación de estos datos, podrá ser considerada como falta grave y la reincidencia dará lugar a aplicar la máxima sanción.

Artículo 10. Ingreso de personal. El ingreso de personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones legales para esta materia.

Artículo 11. Periodo de prueba. Se estará a lo dispuesto en la reglamentación laboral vigente.

Artículo 12. Movilidad de personal. Se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes, si bien en los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad disminuida del trabajador/a y cuando ésta tuviese su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo no imputable a él/ella, o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida de servicio en la empresa, el/la trabajador/a seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional.

Artículo 13. Cambios de turno. La empresa al acordar los cambios de turno de acuerdo con la legislación vigente tendrá en cuenta, además, lo siguiente:

1) Cuando haya mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a, se estará a lo que ambas partes acuerden.

2) Se procurará que el turno de noche sea lo más restringido posible, de modo que se tienda a la saturación del primero y del segundo.

3) Salvo casos excepcionales, los cambios de turno se notificarán en el tablón de anuncios, antes del fin del turno de mañana del penúltimo día laborable de la semana.

##### Artículo 14. Personal en formación

Se establece un salario inicial, para los/las trabajadores/as de nueva incorporación, de 18.000 € de bruto anual, durante los tres primeros meses.

#### Capítulo IV

##### *Retribuciones del personal*

Artículo 15. Política de salarios. CIE Galfor, S.A., establece que la remuneración de su personal tiene una relación directa con la categoría profesional y con el puesto desempeñado por cada trabajador/a.

Por la índole del trabajo desarrollado en esta empresa, el concepto de penosidad, toxicidad y peligrosidad, está incluido en la valoración de puestos de trabajo que ha servido para establecer los importes del salario base.

Tabla de salarios recogida en anexo I.

Artículo 16. Plus de antigüedad. Por cada quinquenio la percepción consistirá en un seis por ciento del jornal o sueldo base, esto es del sueldo del convenio recogido en el anexo I.

Cada quinquenio se comenzará a percibir en el mismo mes de haberlo cumplido.

Para el personal con antigüedad posterior al año 2014, la antigüedad se generará a partir del momento que el trabajador/a pase a fijo de plantilla, hasta un máximo de cuatro quinquenios.

Artículo 17. Plus de nocturnidad. El plus de nocturnidad se abonará según la tabla de nocturnidad que se recoge en el anexo de tablas, cuando se trabaje durante el período nocturno más de 4 horas y proporcionalmente a las horas trabajadas en el caso de que en el período nocturno de trabajo sea más de una hora, sin exceder de cuatro. Para este efecto se considera como período nocturno, el comprendido entre las 22.00 y las 6.00 horas

Artículo 18. Plus de coordinador/a. Se establece un plus por responsabilidad al personal que realice las funciones de coordinador/a. La cuantía del plus es de 127,19 €, para el año 2022, que se pagará en las 14 pagas anuales. Este plus sólo será efectivo cuando el/la operario/a ejerza como coordinador/a, en caso de cese como coordinador/a dejará de percibir este plus. Los/las operarios/as que vienen percibiendo el plus, o hayan ejercido al menos durante un período de dos años, percibirán para el año 2022 un plus de 86,91 € en concepto de plus de puesto nivel 1, como se recoge en el convenio anterior, seguirán conservando dicho plus en las condiciones marcadas en el convenio anterior. Asimismo, si uno de estos/as trabajadores/as volviese a ejercer como coordinador/a dejaría de percibir ese plus y pasaría a cobrar el plus de coordinador/a vigente en ese momento.

En el caso de que se le indicase al trabajador/a que volviese a ejercer como coordinador/a, y lo rechazase, dejaría de percibir el plus de nivel 1.

Plus coordinador mantenimiento: se abonará en las paradas largas solo para los trabajadores que tengan personal a cargo y no a más de dos personas por especialidad y prensa. Para percibir este plus, los coordinadores de mantenimiento deberán ejercer como recurso preventivo, supervisando los trabajos asignados y cumplimentando la documentación asociada.

Artículo 19. Plus de soldador. Se abonará la cantidad de 103,34 € en las 14 pagas anuales, al personal asignado a las secciones de soldadura y calderería.

Artículo 20. Plus recurso preventivo mantenimiento. Se abonará la cantidad de 130,53 € en las 14 pagas anuales, al personal de la sección de mantenimiento que estén capacitados para ejercer las tareas de recurso preventivo.

Para los años 2023 y 2024 y se aplicarán los incrementos pactados en el Convenio Colectivo.

Artículo 21. Plus de 4º turno. Cuando la Dirección de la empresa necesite implantar el cuarto turno por razones de producción para atender las necesidades de nuestros clientes,

deberán comunicárselo previamente al Comité de Empresa justificando la necesidad de la medida, una vez acordada la implantación, se tendrán en cuenta los siguientes requisitos:

1. Se establece un calendario acordado entre la Dirección y el Comité de Empresa.

2. Establecer un período de implantación mínimo de 15 días, salvo fuerza mayor.

3. Se establece la notificación a las personas afectadas con ocho días de antelación.

4. La finalización de cada periodo de trabajo de los cuatro turnos se efectuará con la misma antelación que para su notificación, es decir, ocho días.

5. La compensación económica será de 102,99 euros/día en festivos, sábados, domingos y puentes para el año 2022. Para los años 2023 y 2024, se aplicarán los incrementos pactados en el Convenio Colectivo.

6. Al finalizar el año, se comunicará a cada uno de los equipos que estuviesen vinculados al calendario de 4º turno en algún periodo, si hay diferencias de días frente a los días laborables marcados en el calendario laboral establecido.

Se establece un periodo de 3 meses, correspondiendo con el primer trimestre del año, para regularizar dicha diferencia del siguiente modo:

- Si se han realizado días de más, el trabajador decidirá si los disfruta o se le abonan. De disfrutarse, será en el plazo establecido del primer trimestre del año. De abonarse se realizará en la nómina de enero, febrero o marzo, a elección del trabajador.

- Si se han realizado días de menos, se deben de recuperar en el plazo establecido y de no ser de este modo, se descontarán de la nómina al vencimiento del mismo. Se establece un tope máximo de 5 días para recuperar, tal y como se recoge en el art. 29 para las paradas de actividad.

Artículo 22. Plus de horas extraordinarias. En materia de horas extraordinarias, se estará a lo dispuesto en las normas legales aplicables en cada momento. La remuneración económica figura en el anexo II.

La empresa facilitará trimestralmente al Comité información sobre las horas extraordinarias realizadas.

Al objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios.

1. Horas extraordinarias habituales: suprimirlas.

2. Horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor, como las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realizarlas.

Se podrá optar entre el abono de horas extraordinarias o disponer de un día libre, más la compensación de un día de recuperación. Esta opción no será válida para paradas largas, Semana Santa, trabajos en verano y Navidad. Al igual que los días libres de convenio, tendrá que solicitarlo con 10 días de antelación. Asimismo, cada uno de estos días sólo podrán ser disfrutados a la vez por el 15% de los trabajadores/as de la sección a la que esté asignado el solicitante.

Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias. Se abonarán a todos los productores dos gratificaciones, éstas se encuentran recogidas en el anexo I. Las fechas de abono serán las reglamentarias en los dos casos citados.

Artículo 24. Incremento sobre tablas salariales. Se acuerdan los siguientes incrementos dentro de la vigencia del convenio:

- Año 2022: incremento del IPC subyacente del año 2021, (2,1%), consolidado en las tablas salariales, y un abono de 1.562 euros, que se realizará en el mes de la firma del convenio.



- Año 2023: incremento del IPC subyacente del año 2022 consolidado en las tablas salariales, y la diferencia entre el IPC real y el IPC subyacente, en un pago único que se realizará en el primer trimestre del año.

- Año 2024: incremento del IPC subyacente del año 2023 consolidado en las tablas salariales, y la diferencia entre el IPC real y el IPC subyacente, en un pago único que se realizará en el primer trimestre del año.

Para los 2023 y 2024, si el IPC subyacente fuese inferior a un 2,1% se garantiza como incremento mínimo del 2,1% consolidado en las tablas salariales.

#### Capítulo V

##### Permisos y licencias

Artículo 25. Excedencias. Tienen derecho a que se reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria con el alcance, limitaciones, incompatibilidades y demás circunstancias que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes, aquellos/as trabajadores/as que lleven un mínimo de un año consecutivo al servicio de la empresa. No podrán instar una nueva solicitud, a su vez, hasta que hayan transcurrido otros dos años, contados desde el término de la anterior.

La duración de la excedencia, podrá ser entre 3 meses y 5 años.

La petición de la excedencia se formulará por escrito, habiendo de ser resuelta a los 15 días de su formulación.

La concesión de excedencia será obligatoria o forzosa, cuando tenga como origen el desempeño, por el/la productor/a, de un cargo de carácter público, que imposibilite la asistencia al trabajo. En este caso, dicha excedencia dará derecho al productor/a a la conservación del puesto y de la antigüedad, y el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo, podrán solicitar su paso a situación de excedencia en la empresa, los/las trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El/la trabajador/a excedente, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. Sin perjuicio de los derechos legales de cada trabajador, el Comité de Empresa, valorando en cada momento la situación global de excedencias, decidirá, conjuntamente con la Dirección, sobre el reingreso de los/las posibles solicitantes.

La Dirección de Personal informará al Comité de Empresa de todas las peticiones de excedencia que se formulen por parte de los/las trabajadores/as.

No podrán acogerse a los beneficios estipulados en el presente artículo, el personal que tenga contrato de duración determinada.

Artículo 26. Permisos retribuidos. La empresa concederá permiso retribuido, con abono del salario convenio, más antigüedad, en los siguientes casos, siempre que los mismos sean justificados. Los permisos en días laborables se computarán de acuerdo al calendario anual de CIE Galfor, salvo si el hecho que origina el derecho al permiso acontece en un momento distinto al tiempo de trabajo (suspensión del contrato, vacaciones, disfrute de otro permiso distinto), y no tuviese sentido la ausencia del trabajo.

- Matrimonio: 18 días naturales. El permiso comenzará a contar desde el primer día laborable.

- Nacimiento o adopción de hijos/as: dos días laborables que se deben de disfrutar unidos a algún tramo de paternidad, lactancia o vacaciones

- Para las trabajadoras que deban asistir a exámenes prenatales y personas que asistan a técnicas de preparación al parto, por el tiempo indispensable.

- Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica, sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de cónyuge, hijos/s, padres, hermanos/as o sobrinos/as: tres días laborables.

- Muerte del cónyuge o hijos/as: siete días laborables.

- Muerte de padres y hermanos/as: cuatro días laborables.

- Muerte de nietos/as, abuelos/as, padres políticos y madres políticas o sobrinos/as: tres días laborables.

- Por muerte de los hermanos o hermanas del padre o de la madre del trabajador/a, o del conyugue, 1 día laborable, (tíos o tías del cónyuge del trabajador/a).

- Por muerte de hermanos/as políticos/as o hijos/as políticos/as, 2 días laborables, incluidos los abuelos/as políticos/as, (abuelos/as del conyugue).

- Matrimonio de hermanos/as, padres o madres, hijos/as, o hermanos/as políticos/as: un día laborable. Si en esos momentos el trabajador/a se encontrase a 4 o 5 turnos, y en la fecha de la boda le correspondiera trabajar, el permiso pasa a ser de dos días laborables.

- Traslado de su domicilio habitual: un día laborable.

- Para asistir con hijos/as menores de edad, o el cónyuge, a consultas médicas: 16 horas anuales retribuidas. Estas horas se aplicarán asimismo en el caso de consulta médica de la madre o del padre del trabajador/a, cuando se encuentren en situación de dependientes. En el caso de que el trabajador/a esté adscrito al turno de noche, se garantiza un descanso mínimo de 4 horas (el trabajador/a puede salir de su turno 4 horas antes de la hora de su cita médica). Si la consulta es fuera de la provincia de 5 horas.

- Para consulta médica de especialistas en la Seguridad Social, y cuando coincida dentro de la jornada de trabajo, debiendo el trabajador/a presentar el volante justificativo. Como en el punto anterior, en el caso de que el trabajador/a esté adscrito al turno de noche, se garantiza un descanso mínimo de 4 horas, y si la consulta es fuera de la provincia de 5 horas.

- Por enfermedad grave o intervención quirúrgica grave, de nietos/as, abuelos/as o padres/madres políticos/as, 2 días laborables. Incluidos abuelos/as políticos/as y hermanos/as políticos/as, (abuelos/as del cónyuge y hermanos del cónyuge).

- Por ser requerido por citación judicial, y se deba acudir a un juicio, si el/la trabajador/a esta en el turno de noche, se dispondrá de una licencia de 4 horas retribuidas.

- El personal que se encuentre a 4 o 5 turnos, y si la fecha coincide con día de trabajo, dispondrá de 1 día para asistir a:

- Boda de nietos/as.

- Bautizo o primera comunión de hijos, hermanos y nietos

En el caso de que el hecho causante ocurriese fuera de la provincia, correspondería un día natural más.

En los supuestos de muerte, enfermedad grave o intervención quirúrgica grave, si los hechos causantes ocurriesen fuera de la Comunidad Autónoma, se incrementarían los permisos en 2 días naturales más.

Los permisos retribuidos serán reconocidos a las parejas de hecho, entendiéndose por tales aquellas que pudiendo optar por una unión matrimonial no lo hacen y acrediten suficientemente la convivencia mediante el certificado expedido por el Registro Gallego de Parejas de Hecho.

Se estipula un máximo de 2 permisos en un periodo de 5 años, para los permisos por matrimonio y pareja de hecho.

• *Por asuntos propios: tres días laborables, no consecutivos, al año, sin retribuir y siempre que sean debidamente justificados y solicitados con un preaviso de, al menos, 3 días.*

*Se reconoce la acumulación del permiso de lactancia, que se tendrá que disfrutar en un único periodo de 15 días laborables continuos.*

*En los casos de muerte de cónyuge, padres/madres, hijos/as o hermanos/as; o en el caso de matrimonio dentro del periodo vacacional, parada de Semana Santa y Navidad, los días se contabilizarán a partir del primer día de trabajo señalado en el calendario.*

**Artículo 27. Incapacidad laboral transitoria.** *El/la trabajador/a que cause baja por accidente percibirá el 100 por 100 del salario convenio. En caso de baja por enfermedad, la percepción correspondiente será el 80% del mismo durante los dos primeros meses a partir de esta fecha percibirá el 100 por 100, previa conformidad de Dirección y Comité de Empresa.*

*Cuando el absentismo total, deducido el generado por trabajadores/as con I.T. de larga enfermedad (superior a 100 días) y el correspondiente a permisos retribuidos reflejados en el art. 26, o permisos concedidos previamente, sea igual o inferior al 5% computado por meses naturales, los/las trabajadores/as de baja por enfermedad, percibirán, a partir del cuarto día de baja, el 100% del salario convenio. Para estos efectos, la aplicación será en función del absentismo correspondiente a cada mes en el que se encuentre de baja.*

*Asimismo, todos los trabajadores/as con un absentismo inferior al 6% en los últimos 12 meses anteriores a la baja percibirán el 100%, siempre que durante ese periodo no hubiesen tenido ninguna ausencia injustificada.*

*Por otra parte, en casos particulares y considerando el informe médico correspondiente, podrá acordarse el abono al trabajador/a del 20% no percibido durante los dos primeros meses.*

**Artículo 28. Promoción profesional.** *La empresa establecerá cursos de formación con el fin de adecuar los conocimientos de sus trabajadores/as ante la creciente evolución tecnológica, además se tendrá en cuenta como mérito, el haber superado estos cursos para los ascensos y provisión de vacantes que se produzcan en la plantilla de la empresa.*

*La empresa otorgará a los/las trabajadores/as que realicen estudios para la obtención de un título profesional, permisos para exámenes que tendrán carácter de retribuidos, previa justificación de asistencia a los mismos.*

*Perderán este derecho quienes sean suspendidos en la mitad de las asignaturas en que se encontrasen matriculados y se considerarán como suspensos para estos efectos, aquellas en las que no se hubiesen presentado a examen. La no aprobación de una misma signatura en dos convocatorias, producirá igualmente la privación de estos beneficios.*

*El personal que durante veinte o más años haya ostentado la categoría de especialista pasará a la categoría de oficial de tercera.*

**Permisos individuales de formación (PIF).**

*La empresa reconoce para todos los trabajadores de CIE Galfor los permisos individuales de formación (PIF), para la realización de cursos presenciales con acreditación oficial, incluidos los títulos y certificados de profesionalidad, así como los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación.*

*Se incluirán en el permiso las horas necesarias si para su realización necesitase hacer un gran desplazamiento, (incluye turno previo y nocturnidad).*

*El tiempo mínimo para solicitarlo será de 10 días.*

*Cada caso será valorado entre la empresa y comité de la misma.*

**Artículo 29. Paradas de actividad.** *Las paradas de actividad que no estén previstas, superiores en su conjunto a 8 horas y que afecten a secciones, se recuperarán procediendo del siguiente modo y se abonarán las cantidades especificadas en el presente artículo:*

*En los casos en que el personal no se haya aún incorporado al trabajo y la empresa estime que la parada pueda afectarle, se comunicará esta circunstancia:*

- *Al Comité de Empresa, para su conocimiento y desarrollo del párrafo siguiente.*

- *A continuación, se avisará al personal no presente en el centro de trabajo afectado por la parada, al menos, con 4 horas de antelación, indicándole la duración prevista de la misma para los efectos de su “no incorporación” al trabajo hasta que la actividad normal pueda reanudarse.*

*La empresa estará facultada, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, para decidir la recuperación de la parada hasta un máximo de 40 horas anuales en cinco jornadas de 8 horas.*

*La recuperación sólo podrá realizarse los sábados; podrá ser en domingos, festivos, vacaciones o puentes, previo acuerdo con el Comité de Empresa. Para el año 2022, la retribución por cada jornada recuperada de 8 horas será de 102,99 euros. Para los años 2023 y 2024, se aplicarán los incrementos pactados en el Convenio Colectivo.*

*Si el aviso se realiza en un plazo inferior a 8 horas, la recuperación de ese día se abonará con la cuantía de 141,97 euros. Para los años 2023 y 2024, se aplicarán los incrementos pactados en el Convenio Colectivo.*

*Cuando la Dirección de la empresa necesite recuperar más horas que las que por este acuerdo le vienen atribuidas, será obligatoria la conformidad de los representantes de los trabajadores quienes decidirán si se aprueba o no, total o parcialmente, la propuesta de la empresa.*

#### Capítulo VI

##### Asistencia social

**Artículo 30. Seguro de vida.** *La empresa concerta un seguro de vida en beneficio de su personal, a cuyo cargo correrá el pago de la totalidad de la prima.*

*La póliza cubrirá un capital de 66.000 euros, en los casos de accidente o enfermedad común tanto para los casos de muerte como de invalidez absoluta y permanente.*

*Para los casos de incapacidad total y permanente la empresa abonará al beneficiario la cantidad de 66.000 euros pactada.*

*El Comité de Empresa será el depositario de una copia de la póliza para general conocimiento de los derechos, limitaciones y exclusiones que en las mismas se contemplan.*

*El personal menor de 55 años al que le sea concedida una invalidez total, percibirá una indemnización por la diferencia entre su salario y el importe de la pensión, hasta un máximo de 22.000 euros.*

**Artículo 31. Jubilación anticipada.** *Los/las trabajadores/as que por sus circunstancias personales puedan voluntariamente acceder a la jubilación parcial en los términos recogidos en la legislación vigente, ésta les será de aplicación, si así lo manifestasen por escrito.*

*Esta prejubilación se llevará a cabo siempre y cuando se realice un contrato de relevo a otro trabajador como relevista (modalidad de jubilación parcial de contrato de relevo).*

*Con el fin de incentivar la contratación se establece la obligatoriedad de acceder a la jubilación para todos los/las trabajadores/as que alcancen la edad de 65 años.*



Artículo 32. Ayuda para comedor. El personal con horario de 8,15 h a 16,30 h que efectúe su comida en el comedor de la empresa percibirá, por cada día de trabajo y comida realizada, una ayuda del 50% del importe de la misma.

El personal a turnos, de mañana, tarde y noche, tendrá por cada día de trabajo (lunes a viernes) una subvención de 1,80 euros para bocadillo.

Artículo 33. Fondo social. Existe un fondo social para casos de especial necesidad, cuya aplicación y desarrollo está acordado entre la Dirección y el Comité de Empresa, este se extenderá tanto a la creación de prestaciones que contribuyan a remediar necesidades, como al establecimiento de medios que tiendan al mayor bienestar de los/las trabajadores/as.

Prestaciones:

Las prestaciones objeto del Fondo Social pueden resumirse, en principio, en los siguientes apartados:

- a) Ayudas a deficientes físicos o psíquicos
- b) Enfermedad
- c) Fallecimientos
- d) Otros

Podrán aplicarse estas prestaciones:

a) En el caso de que un/a empleado/a de CIE Galfor, S.A., su cónyuge o hijos y otros familiares que residan con el empleado y estén incluidos en su cartilla de la Seguridad Social como beneficiarios y tengan necesidad de alguna educación especial o de la adquisición de algún medio para atender a estas personas, tal como, silla de ruedas o miembros ortopédicos. Podrán aplicarse, asimismo, para cualquier efecto que no cubra la Seguridad Social, así después de realizar las diligencias oportunas para su pago por la Seguridad Social, se subvencionarán en un porcentaje estimado en cada caso por la Comisión de Gestión y Control del Fondo Social.

b) Cuando un/a empleado/a de CIE Galfor, S.A., o de cualquiera de las personas enumeradas anteriormente, que cumplan con los requisitos exigidos de convivencia e inclusión como beneficiarios de la Seguridad Social en la cartilla del/a empleado/a, se encuentren aquejados por alguna enfermedad o dolencia grave, podrán ser ayudados económicamente por el Fondo Social, en casos muy especiales y siempre que se estime conveniente, teniendo en cuenta las circunstancias especiales que concurren para cada caso y el informe del Servicio Médico.

Asimismo, a cualquiera de las personas anteriormente enunciadas, que por motivos de salud tenga necesidad urgente de realizar alguna intervención fuera de la provincia de Ourense, bien sea a través de la Seguridad Social o en clínica privada, se le podrá conceder un anticipo con cargo al Fondo Social, que tendrá que devolver en caso de que el importe de la operación y gastos le fuesen abonados por la Seguridad Social.

Si le fuesen denegados, la Comisión de Gestión y Control, a la vista de la documentación presentada (Solicitud de reclamación de operación y gastos a la Seguridad Social y denegación de esta solicitud), acordará la subvención para conceder, y el/la interesado/a deberá devolver al Fondo Social la parte del anticipo que no le fuese subvencionada por el Fondo Social, que podrá reintegrarlo en periodos mensuales y cuyo importe se establecerá de común acuerdo con la Comisión de Gestión y Control del Fondo Social.

Es requisito imprescindible para tener derecho a estas ayudas contar con la autorización previa del Fondo Social.

c) En caso de fallecimiento de cualquiera de las personas enumeradas en los dos apartados anteriores, podrá utilizarse este Fondo para gastos de esquelas, coronas, etc.

d) En este capítulo se pretende incluir una serie de prestaciones, que en cada caso será valorada por la Comisión de Gestión y Control, atendiendo a su interés, necesidad y justicia, evitando planteamientos que contradigan el espíritu y función para el que dicho fondo ha sido creado.

Asimismo, se establece un premio consistente en un “objeto de regalo” para todos los/las trabajadores/as que se jubilen en la empresa, como agradecimiento por los servicios prestados.

Atender cualquier gasto o inversión que beneficie directamente a la totalidad de los/las empleados/as de la empresa.

Premio a empleados/as, (que se encuentren en activo), o hijos/as de empleados/as, que estén realizando estudios oficiales, siempre que demuestre un aprovechamiento de los mismos, (nota media notable).

Financiación

El régimen de financiación del Fondo Social, será a cargo de la empresa. Se acuerda, una aportación para el año 2022 de 11.815 euros. Estas cantidades de dinero se irán ingresando periódicamente en la cuenta que posee el Fondo Social en una entidad bancaria. Igualmente, pasarán a incrementar este fondo los importes de los capitales garantizados en el seguro de vida, en los casos de invalidez permanente total, a causa de accidente o enfermedad, cuando el/la trabajador/a optase por continuar en la empresa (Acta de la reunión del Comité de Empresa del día 17.06.82).

Para los años 2023 y 2024 a la aportación a cargo de la empresa, se le aplicarán los incrementos pactados del IPC subyacente, con la garantía mínima del 2,1%.

Administración.

El Fondo Social será administrado por la Comisión de Gestión y Control.

Serán componentes de esta comisión:

- 3 miembros de la Dirección de la empresa
- 3 miembros del Comité de Empresa

Esta Comisión de Gestión y Control, tendrá como funciones específicas las siguientes:

- 1) Administrar los fondos sociales
  - 2) Estudiar y resolver casos concretos de peticiones y ayudas.
- Reuniones de la Comisión de Gestión y Control del Fondo Social

La Comisión de Gestión y Control del Fondo Social de CIE Galfor, S.A., se reunirá siempre que lo solicite alguno de sus miembros, para conocer, estudiar y resolver cuantas ayudas y peticiones le hayan sido solicitadas y, excepcionalmente, cuando exista algún hecho o razón que lo justifique.

Los acuerdos de esta comisión se decidirán siempre por la mayoría del número de concurrentes de cada reunión. En caso de empate será la Dirección de la empresa y el Comité de Empresa quienes resuelvan lo que estimen más conveniente y su resolución tendrá carácter vinculante.

Estos acuerdos serán comunicados al Comité de Empresa en pleno para el total conocimiento de todos sus miembros, al menos, una vez cada tres meses.

Solicitud de ayudas

El personal de CIE Galfor, S.A., podrá solicitar ayudas para los casos anteriormente referidos o para otros de similar naturaleza. Cuando lo estime conveniente, la Comisión de Gestión, podrá recabar de cada peticionario, cuantos documentos e informes considere oportunos para un mejor conocimiento del caso propuesto.

Las prestaciones o ayudas económicas concedidas deberán ser justificables de su íntegra aplicación al caso solicitado.

Todas las ayudas tendrán el carácter de gratificables y serán concedidas de acuerdo con el saldo disponible que haya en cada momento.

**Comisión de Seguimiento de Formación y Promociones**

Se formará una Comisión Paritaria (3-3) entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, que realizará el seguimiento del plan de formación, capacitación y promociones.

**Comisión de Gestión del Comedor**

Esta comisión, que está constituida y realiza reuniones periódicas, pasará a ser una comisión paritaria (3-3) entre la empresa y la representación legal de los trabajadores para la toma de decisiones que afecten a la gestión del comedor y máquinas expendedoras.

**Artículo 34. Ayuda escolar**

Durante el año 2022, la empresa concederá 100.186,68 euros de forma anual, para distribuir en becas para los trabajadores, por unidad familiar con hijos/as en edad escolar, según acuerde el Comité de Empresa. Asimismo, para los años 2023 y 2024, a esta cantidad se le aplicarán los incrementos pactados para dichos años del IPC subyacente, con la garantía mínima del 2,1%.

**Capítulo VII**

**Seguridad y Salud Laboral**

**Artículo 35. Seguridad y salud.** La vigilancia de Seguridad y Salud es competencia del Comité de Seguridad y Salud, de forma que este puede suspender la prestación de trabajo de los/las trabajadores/as afectados por riesgos de accidente, mediante la comunicación a la Dirección, Comité de la Empresa y autoridad laboral.

El número de componentes del Comité de Seguridad y Salud será paritario en la cuantía determinada por el número de delegados/as de Prevención.

Los componentes de la parte social del Comité de Seguridad y Salud serán los/las delegados de Prevención, designados por y entre los miembros del Comité de Empresa y delegados sindicales.

La protección de la salud de los/las trabajadores/as constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes que consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y la planificación de una acción preventiva en la empresa que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evolución, adoptando las medidas necesarias, tanto en la evolución técnica, como en la organización de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y a la seguridad de los/las trabajadores/as serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante. La Dirección de la empresa consultará a los representantes de los/las trabajadores/as la adopción de la planificación preventiva para aplicar en la empresa.

En el primer trimestre de cada año de vigencia del presente convenio, la Dirección de la empresa planteará al Comité de Empresa los planes de mejoras de prevención de riesgos y seguridad laboral con una estimación de los costes correspondientes en el año.

**Reconocimiento médico.** Se efectuará una revisión médica anual a cargo de la empresa. El resultado del reconocimiento médico se notificará a los/las interesados/as por escrito. El Comité de Seguridad y Salud marcará en cada caso la obligatoriedad de pasar el reconocimiento médico para los puestos que se considere oportuno.

La empresa, sobre la base de lo establecido en el art. 22 de la Ley 31/1995, garantizará a los/las trabajadores/as a su ser-

vicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo, de acuerdo con la evaluación de riesgos realizada en la empresa y acordados en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

**Capítulo VIII**

**Representación sindical**

**Artículo 36. Comité de Empresa y secciones sindicales.** Se reconocerán los derechos y garantías establecidas por la ley en favor de los miembros del Comité de Empresa.

Quedan reconocidas las secciones sindicales de la empresa que cumplan las siguientes condiciones:

a) Corresponder a centrales sindicales legalizadas.

b) Que agrupen a un número de trabajadores/as equivalentes, como mínimo, al 10% de la plantilla de la empresa o el 15% de la representatividad.

Tanto el Comité de Empresa como las secciones sindicales que cumplan con las condiciones mencionadas, dispondrán de tablón de anuncios para sus publicaciones de notas de carácter laboral o sindical de índole general.

Para la publicación de notas relacionadas directamente con la empresa, deberán contar con autorización previa de la Dirección.

Los miembros del Comité de Empresa disfrutarán de 40 horas mensuales, retribuidas, para el desempeño de sus funciones de representación.

Se podrán acumular las horas sindicales en un miembro del Comité de Empresa, afiliado a centrales, para su utilización en actividades sindicales.

Asimismo, las centrales sindicales que agrupen al menos el 10% de la plantilla de la empresa, o el 15% de la representatividad, tendrán derecho a un delegado sindical que deberá ser trabajador/a en activo y que disfrutará igualmente de 40 horas mensuales, retribuidas, para el desempeño de sus funciones.

Podrán reunirse en los locales de la empresa y fuera de las horas de trabajo, los/las trabajadores/as afiliados y con asistencia de dirigentes del sindicato, previo aviso a la Dirección de la empresa, quien en función de las circunstancias determinará los locales más adecuados para el correcto desarrollo de dicha reunión.

A petición expresa del/a trabajador/a afiliado a centrales sindicales legalmente constituidas y que ostenten la representación a que se refiere este artículo, la empresa descontará, en la nómina mensual, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El/la trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de Personal un escrito en el que se expresará con claridad, la orden del descuento, la central sindical o sindicato a que pertenece y la cuantía de la cuota. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

En caso de medidas disciplinarias contra miembros del Comité o Secciones Sindicales, se actuará de acuerdo con la Ley, informando simultáneamente al Comité de Empresa.

**Asambleas.** La empresa autorizará la celebración de asambleas retribuidas dentro de la jornada de trabajo hasta un máximo de 8 asambleas y 4 horas.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa a iniciativa del mismo. La convocatoria de la asamblea se comunicará, a la Dirección de la empresa, con una antelación mínima de 48 horas y fijará en dicha comunicación la fecha de la misma.

**Artículo 37. Comisión Mixta Paritaria.** La Comisión Mixta Paritaria será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del presente convenio en la empresa. Sus funciones específicas serán las siguientes:



a) Interpretación auténtica del convenio.

b) Arbitraje de los problemas o cuestiones que sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados de este convenio.

c) Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.

En caso de tener que resolver temas que el Estatuto de los Trabajadores (ET) le atribuye a la Comisión Mixta Paritaria, esta se reunirá en el plazo máximo de 7 días y tratará de resolver el litigio formulado. Si no hubiera acuerdo en el seno de la Comisión Mixta Paritaria, esta acordará acudir a las distintas modalidades de resolución del conflicto establecidas en el AGA, elegirá la fórmula que mejor convenga y establecerá el carácter vinculante o informativo de la resolución. Si por este sistema no se llegara a acuerdo, ambas partes podrán acudir a la jurisdicción ordinaria o legislación competente que proceda.

La Comisión Mixta Paritaria se compondrá de 8 vocales, 4 de la parte económica y 4 de la parte social, así como 2 vocales suplentes por cada una de las citadas partes, según la relación nominal anexa.

La comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales previamente convocados y, en segunda convocatoria, el siguiente día hábil, actuará con los que asistan, teniendo voto inicialmente un número paritario de vocales presentes, sean titulares o suplentes.

La comisión mixta, de común acuerdo, podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y se pondrá de acuerdo sobre el lugar, día y hora en que deberá celebrarse la reunión.

Las resoluciones o acuerdos adoptados por unanimidad por la comisión mixta tendrán carácter vinculante.

Ambas partes convienen en comunicarle a la comisión mixta cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio.

Artículo 38. Competencias del Comité de Empresa. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se le reconocen al Comité de Empresa las siguientes funciones:

- Ser informado por la Dirección de la empresa:

a) Mensualmente sobre la marcha de los principales indicadores de las operaciones, a saber:

- Horas trabajadas, normales y extraordinarias
- Absentismo laboral
- Accidentes de trabajo
- Producción
- Facturación y ventas

b) Trimestralmente sobre:

- Evolución general del sector y de los negocios
- Cartera de pedidos
- Programa de producción
- Evolución de empleo

c) Anualmente:

La misma información, con los mismos documentos, que se ponga a disposición de los accionistas, fundamentalmente:

- Memoria
- Balance
- Cuenta de resultados

d) También se les informará, sin periodicidad determinada, cuando se produzcan hechos de importancia para la empresa en general y para los/las trabajadores/as en particular.

- Ser informado de las sanciones y medidas disciplinarias impuestas por faltas graves, por la empresa, a cualquier trabajador/a.

Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en relación con la información recibida, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron la entrega.

## Capítulo IX

### Cláusulas

Artículo 39. Cláusula Adicional Primera. De acuerdo con lo establecido en el art. 85.3 del ET, se acuerda un porcentaje máximo de un 5% de la jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año. Asimismo, se establecen procedimientos y periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa, recogidos en el presente convenio, en los art. 12 (Movilidad del personal), art. 13 (Cambios de turno), y art. 20 (4º y 5º turnos). Estas medidas deberán ser comunicadas previamente al Comité de Empresa, justificando la necesidad de las mismas.

Conscientes, ambas partes, de que las mejoras recogidas en el presente convenio y las que se puedan pactar en el futuro, sólo podrán mantenerse y mejorarse, en base a la rentabilidad de la empresa, la parte social se compromete con la Dirección a colaborar estrechamente en la reducción de desviaciones internas, reducción del absentismo, mejora de actividades y de calidad y, en general, en todo cuanto pueda significar un mejor rendimiento de la empresa.

Artículo 40. Cláusula adicional segunda. La Dirección de la empresa se compromete a que el porcentaje de trabajadores/as fijos/as en plantilla no será inferior al 80% de la misma. Asimismo, se establece un máximo de 3% para el personal contratado por empresas de trabajo temporal. Este porcentaje podrá ser de un 5% durante un periodo máximo de 3 meses.

Artículo 41. Cláusula adicional tercera. En todo lo no previsto en el presente articulado, se estará a lo establecido en la legislación laboral vigente.

Artículo 42. Cláusula adicional cuarta. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas deberán respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, no discriminación laboral entre mujeres y hombres, que serán negociadas y acordadas con los representantes de los trabajadores. Estas medidas quedan recogidas en el Plan de Igualdad de CIE Galfor.

Artículo 43. Cláusula adicional quinta. Se establece una duración máxima para las becas de 18 meses. Este tiempo de beca se computará para la aplicación del salario de nueva entrada.

Artículo 44. Cláusula adicional sexta. Salarios para personal de nuevo ingreso. El personal de nuevo ingreso percibirá durante los tres primeros meses un salario equivalente a 18.000 euros brutos anuales. Del cuarto al decimosegundo mes percibirá un salario del 83% del salario correspondiente al de la categoría de especialista 4.3, y en el segundo año un salario del 90% del especialista 4.3.

Artículo 45. Cláusula adicional séptima. Desconexión digital. Se reconoce el derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo legal de trabajo, el respeto de su tiem-

po de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018. Se firma el acta con el protocolo acordado.

Artículo 46. Cláusula adicional octava. Teletrabajo. Se firma acuerdo con puntos acordados.

#### Anexo I

##### Tabla 1. Salario de empleados/as 2022

Categoría; Mensual; Extras; Anual

Ofic. 2ª/Adtvo/a. 1/Dte/a. 2ª; 1.952,97 €; 1.644,02 €; 26.723,74 €

Nuevas incorporaciones ofic. 2ª adtvo/a:

1º año; 1.620,97 €; 1.364,54 €; 22.180,74 €

2º año; 1.757,68 €; 1.479,62 €; 24.051,40 €

3º año; 1.952,97 €; 1.644,02 €; 26.723,74 €

Ofic. 2ª/Tecn. Org. 2ª; 2.128,65 €; 1.774,90 €; 29.093,55 €

Nuevas incorporaciones técnico/a:

1º año; 1.766,78 €; 1.473,15 €; 24.147,71 €

2º año; 1.915,78 €; 1.597,39 €; 26.184,19 €

3º año; 2.128,65 €; 1.774,90 €; 29.093,55 €

Ofic. 1ª/Tec. Org. 1ª; 2.289,80 €; 1.922,68 €; 31.322,91 €

Jefe/a admón. 2; 2.773,21 €; 2.450,93 €; 38.180,42 €

Jefe/a admón. 1; 2.906,48 €; 2.567,25 €; 40.012,29 €

Titulado/a 1; 2.408,53 €; 2.009,92 €; 32.922,25 €

Titulado/a 3; 3.074,90 €; 2.735,65 €; 42.370,10 €

Delineante/a proyectista; 2.906,48 €; 2.567,25 €; 40.012,29 €

Encargado/a; 2.841,07 €; 2.486,07 €; 39.064,93 €

Maestro/a taller; 3.002,21 €; 2.654,50 €; 41.335,45 €

Jefe/a taller; 3.082,17 €; 2.744,14 €; 42.474,26 €

Tabla 2. Cálculo de antigüedad y nocturnidad 2022

Categoría; Base mes; Nocturnidad

por día; Antigüedad por quinquenio

Ofic. 2ª/Adtvo/a. 1/Dte/a. 2ª; 1.342,42 €; 21,81 €; 80,55 €

Ofic. 2ª/ Tecn. Org. 2ª; 1.491,44 €; 21,81 €; 89,49 €

Ofic. 1ª/Tec. Org. 1ª; 1.641,68 €; 21,81 €; 98,51 €

Jefe/a admón. 2; 2.108,14 €; 23,03 €; 126,48 €

Jefe/a admón. 1; 2.161,45 €; 23,03 €; 129,69 €

Titulado/a 1; 1.641,68 €; 21,81 €; 98,51 €

Titulado/a 3; 2.345,61 €; 24,24 €; 140,73 €

Delineante/a proyectista; 2.161,45 €; 23,03 €; 129,69 €

Encargado/a; 2.022,12 €; 23,03 €; 121,33 €

Maestro/a taller; 2.108,14 €; 23,03 €; 126,48 €

Jefe/a taller; 2.161,45 €; 23,03 €; 129,69 €

#### Anexo II. Tabla horas extras 2022

Categoría; Semana; Sábado; Festivo

Especialista; 18,42 €; 21,20 €; 24,00 €

Oficial 3ª; 19,74 €; 22,66 €; 25,44 €

Oficial 2ª; 21,20 €; 24,00 €; 26,89 €

Oficial 1ª; 22,66 €; 25,44 €; 28,23 €

Encargado/a y maestro/a de taller, jefe/a admón. y titulos/as.; 25,44 €; 28,23 €; 32,47 €

#### Anexo I. Tabla salarial obreros/as 2022

Tabla 1. Salario obreros/as 2022

Categoría; Mensual; Extras; Anual

Especialista 4.3; 2.081,40 €; 1.699,76 €; 28.376,38 €

Nueva incorporación 4.3:

1º año; 1.727,57 €; 1.410,80 €; 23.552,45 €

2º año; 1.873,26 €; 1.529,79 €; 25.538,75 €

3º año especialista 4.4; 2.134,70 €; 1.740,95 €; 29.098,36 €

Especialista 4.4; 2.134,70 €; 1.740,95 €; 29.098,36 €

Oficial 3ª; 2.186,82 €; 1.790,63 €; 29.823,08 €

Oficial 2ª; 2.242,54 €; 1.834,25 €; 30.579,02 €

Oficial 1ª; 2.401,26 €; 1.972,37 €; 32.759,82 €

Tabla 2. Cálculo de antigüedad y nocturnidad 2022

Categoría; Base mes; Nocturnidad por día; Antigüedad por quinquenio

Especialista 4.3; 1.342,42 €; 21,81 €; 80,55 €

Especialista 4.4; 1.342,42 €; 21,81 €; 80,55 €

Especialista 4.4 con complemento; 1.342,42 €; 21,81 €; 80,55 €

Oficial 3ª; 1.390,88 €; 21,81 €; 83,45 €

Oficial 2ª; 1.491,44 €; 21,81 €; 89,49 €

Oficial 1ª; 1.641,68 €; 21,81 €; 98,51 €

Plus nivel I; 86,91 €

Plus de 4º turno; 102,99 €

Ayuda escolar; 100.186,68 €

Plus de coordinador/a; 127,19 €

Plus de recuperación; 102,99 €

Parada de actividad; 141,97 €

Fondo social; 11.815,14 €

Natalidad; 191 €

Nupcialidad; 255 €

Trabajar en vacaciones; 21,17 €

Plus autobús; 5,29 €

Plus responsable fin de semana; 206,28 €

Complemento personal; 51,06 €

Hora formación aula; 13,46 €

Plus soldador/a; 103,34 €

Recurso preventivo; 130,53 €

Retén fin de semana; 71,47 €

De acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del presente convenio, quedan designados vocales de la Comisión Mixta Paritaria, los siguientes miembros:

En representación de la Dirección de la empresa:

Javier Curras Martínez

Justino Unamuno

Modesto Cid Pérez

Luis J. Gómez Souto

En representación de los trabajadores:

Víctor Iglesias Gómez

Justo Suarez Cuquejo.

Fco. Javier Pereiro Castro.

Santiago Rodríguez Rivero

Ignacio Fernández Trigo (suplente).

En representación del comité:

Fdo.: Víctor Iglesias Gómez. CC.OO. Presidente Comité.

Fdo.: Santiago Rodríguez Rivero. CC.OO. Secretario comité.

Fdo.: Justo Suarez Cuquejo. Delegado sindical CC.OO.

Fdo.: Ignacio Fernández Trigo. Delegado sindical CC.OO.

Fdo.: Carmen Migliaccio. Delegada sindical CC.OO.

Fdo.: Rodrigo Fernández Hermida. Delegado sindical CC.OO.

Fdo.: Pablo Estévez Oreiro. Delegado sindical CC.OO.

Fdo.: Alberto Quintana Conde. Delegado Sindical CC.OO.

Fdo.: Daniel Pérez Fernández. Delegado sindical UGT.

Fdo.: Fco. Javier Pereiro Castro. Delegado sindical UGT.

Fdo.: José A. Fernández González. Delegado sindical UGT.

Fdo.: Julio Blanco Montero. Delegado sindical UGT.

Fdo.: Manuel Padreda Fernández. Delegado sindical UGT.

Por la empresa:

Fdo.: Javier Curras Martínez. Gerente

Fdo.: Luis J. Gómez Souto. Responsable RR.HH.

Este convenio se firmó por la Dirección de la empresa y por la representación de los trabajadores en Ourense, el día 20 de junio de 2022.